



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TESIS**

**RELACIÓN ENTRE LA PRESIÓN LABORAL Y EL  
RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DE LA  
FACULTAD DE MARKETING DE LA UNIVERSIDAD PERUANA  
DE INTEGRACIÓN GLOBAL  
EN EL AÑO 2015**

**PRESENTADO POR**

**BACH: MIGUEL ITALO CICCARELLI GODOY**

**ASESOR**

**MGR: ELVIS FERNANDO TACILLO YAULI**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE  
LA EDUCACIÓN**

**CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2018**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
<b>PÁGINA DE JURADO</b> .....	<i>i</i>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<i>ii</i>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<i>iii</i>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<i>iv</i>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<i>vi</i>
<b>RESUMEN</b> .....	<i>vii</i>
<b>ABSTRACT</b> .....	<i>viii</i>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<i>ix</i>
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Definición del problema.....	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.4 Justificación y limitación de la investigación.....	5
1.6 Variables.....	7
1.7 Hipótesis de la investigación.....	9
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	10
2.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3 Marco conceptual.....	28

<b>CAPÍTULO III: MÉTODO</b> .....	33
3.1 Tipo de investigación.....	33
3.2 Diseño de investigación.....	33
3.3 Población y muestra.....	34
3.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	35
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	39
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b> .....	41
4.1 Presentación de resultados.....	41
4.2 Contrastación de hipótesis.....	49
4.3 Discusión de resultados.....	57
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	59
5.1 Conclusiones.....	59
5.2 Recomendaciones.....	61
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	63
<b>ANEXOS</b> .....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de Variables.....	8
Tabla 2: Escala de presión laboral.....	37
Tabla 3: Escala de presión laboral .....	38
Tabla 4: Fiabilidad del instrumento.....	39
Tabla 5: Niveles de presión laboral y rendimiento académico.....	42
Tabla 6: Niveles de carga de trabajo y rendimiento académico.....	44
Tabla 7: Niveles de conflictos laborales y rendimiento académico.....	45
Tabla 8: Niveles de responsabilidad personal y rendimiento académico.....	47
Tabla 9: Resultado de correlación presión laboral y el rendimiento académico.....	50
Tabla 10: Resultado de correlación carga de trabajo y el rendimiento académico.....	52
Tabla 11: Resultado de correlación de las variables responsabilidad personal y el rendimiento académico.....	54
Tabla 12: Resultado de correlación de las variables: conflictos laborales y el rendimiento académico.....	56

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la presión laboral y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

La investigación es de tipo básico. El nivel de la investigación es correlacional, pues trata de correlacionar las variables presión laboral y rendimiento académico. De diseño no experimental. La población está conformada por una población de 1300 estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global, en tanto la muestra la conforman 297 estudiantes. Las técnicas empleadas en la investigación son las encuestas. El instrumento utilizado es la escala. Se utilizó el programa SPSS 22 para ordenar y analizar los datos, así se elaboró las tablas de contingencia, barras de frecuencias y las correlaciones.

Finalmente, la conclusión principal es que existe relación ( $r = 0,129$ ) entre la presión laboral en el rendimiento académico ( $p = 0,01 < 0,05$ ) en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Palabras clave: Presión laboral – Rendimiento académico, instrumento.

## **ABSTRACT**

The objective of the present investigation is "Relationship of the labor pressure and the academic performance in the students of the Faculty of Marketing of the Peruvian University of Global Integration in the year 2015".

The research is basic type. The level of research is correlational, since it tries to correlate the variables labor pressure and academic performance. Non-experimental design. The population is made up of a population of 1300 students from the Marketing Faculty of the Peruvian University of Global Integration, while the sample is made up of 297 students. The techniques used in the research are surveys. The instrument used is the scale. The SPSS 22 program was used to order and analyze the data, thus the contingency tables, frequency bars and correlations were elaborated.

Finally, the main conclusion is that there is a relationship ( $r = 0.129$ ) between the labor pressure in the academic performance ( $p = 0.01 < 0.05$ ) in the students of the Faculty of Marketing of the Peruvian University of Global Integration in the year 2015

Key words: Labor pressure - Academic performance, instrument.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio trata sobre la presión laboral y su relación con el rendimiento en los estudiantes de una universidad privada de Lima, considerando que los estudiantes trabajan en diferentes organizaciones privada y públicas.

Es necesario anotar que el lugar donde laboran los estudiantes, estos son presionados de algún modo, mas aún si tomamos en cuenta los estudios que llevan a cabo, ellos realizan una doble labor y ese solo hecho ya es parte de la presión que se ejerce sobre ellos; a la vez estos hechos guardan relación con el rendimiento académico, siendo éste el producto de los procesos educativos en la educación superior. Los temas abordados han motivado la presente investigación.

El informe de investigación se inicia con la página de jurado, dedicatoria, agradecimiento, índice de contenido, índice de tablas, resumen, abstract e introducción; luego se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I, cuyo tema se centra en el planteamiento del problema, se describe el problema; define el problema, los objetivos de la investigación, justificación y limitaciones de la investigación, variables y la hipótesis de investigación.

Capítulo II, el tema es el marco teórico, se muestran los antecedentes de investigación, las bases teóricas de las variables y el marco conceptual.

Capítulo III, cuyo tema central es el método, compuesto del tipo de investigación, diseño de investigación; población y muestra; técnicas e instrumentos para recolección de datos, así como el procesamiento y análisis de datos recolectados.

Capítulo IV, centrado en los resultados; se presentan los resultados, contrastan la hipótesis y se discuten los resultados.

Capítulo V, con el tema de conclusiones y recomendaciones; se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se presenta la bibliografía, apéndice y se consigna la autorización para publicación y otros.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

La presión laboral en las organizaciones sociales hoy en día es casi hasta natural, actúan sobre la conducta de sus integrantes. Debido a los cambios sociales por efecto del desarrollo de la ciencia y la tecnología, la sociedad en la actualidad genera innovaciones en los diferentes campos del saber, permitiendo la utilidad de los bienes creados en la vida cotidiana.

La necesidad de altos estándares de producción requiere de un personal altamente preparado profesional, académica, personal y especialización en las competencias requeridas para producir más y mejor. Por otro lado, la necesidad de adquirir medios económicos para subsistir en la sociedad o mejorar sus ingresos salariales, de este modo cubren sus necesidades alimentarias, seguridad, vivienda, salud, educativa y otras.

En la Universidad Peruana de Integración Global algunos estudiantes laboran en organizaciones sociales para mantener sus estudios, este fenómeno es usual hoy en día debido a que el mercado laboral es cada vez más exigente en la selección de personal calificado, los cuales obtienen ingresos cada vez más altos. Ellos consideran que el ser profesional es una ventaja en nuestro medio, es esto lo que ha motivado los esfuerzos físicos, económicos y mentales realizados para obtener ascensos laborales y mayores ingresos económicos.

Los estudiantes usualmente llegan agotados a las clases, ello al parecer motiva el desinterés por los estudios durante la clase, además suele notarse el cansancio de los estudiantes cuando algunos quedan dormidos o semidormidos durante la clase. Otros estudiantes suelen relajarse y mostrar cierto estrés cuando realizan algunas actividades, en ese sentido dicen sentirse estresados y cansados. Todo ello es una desventaja durante las evaluaciones académicas.

Son estas razones las que motivan e impulsan a llevar a cabo estudios superiores universitarios en esta universidad y en especial la carrera de marketing, sin embargo, existen desventajas de parte de estos estudiantes en comparación de quienes llevan sus estudios de manera exclusiva y completa. Las desventajas se muestran en el rendimiento académico de los estudiantes por diversos motivos. Al parecer uno de los motivos por el cual los estudiantes tienen bajo rendimiento académico es el hecho de laborar en alguna organización social y en especial la productiva. De ahí que normalmente los estudiantes que cuentan con un trabajo tienen notas entre regulares y bajas.

De continuar estos problemas los estudiantes serán lo más perjudicados en el aprendizaje y por ende en el rendimiento académico, además los profesores tendrán un duro reto para enseñar e incentivar los aprendizajes de los estudiantes. Por otro lado, si no se investiga no se conocerán la real magnitud del problema, así como la relación entre la presión laboral y el rendimiento académico.

Ante esta situación, se propone desarrollar un estudio correlacional, para conocer con mayor certeza la relación que existe entre la presión laboral y el rendimiento académico; este estudio es útil para tomar decisiones, motivo por el cual los resultados serán alcanzados a las autoridades de la universidad para que estos tengan a bien, si así lo consideran desarrollar planes de intervención temprana como talleres, charlas y otros eventos en favor de los estudiantes.

## 1.2 Definición del problema

### 1.2.1. Pregunta General

El problema principal se ha planteado de la siguiente manera:

¿Qué relación existe entre la presión y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015?

### 1.2.2. Preguntas Específicas:

Los problemas de investigación se han planteado de la siguiente manera:

¿Qué relación existe entre carga de trabajo y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015?

¿Qué relación existe entre responsabilidad personal y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015?

¿Qué relación existe entre conflictos laborales y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015?

### 1.3 Objetivos de la investigación

Los objetivos de investigación se han planteado de la siguiente manera:

#### 1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la presión laboral y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

#### 1.3.2 Objetivos específicos

Los problemas de investigación se han planteado de la siguiente manera:

Establecer la relación entre carga de trabajo y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global el año 2015.

Comprobar la relación entre responsabilidad personal y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global el año 2015.

Determinar la relación entre conflictos laborales y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global el año 2015.

#### 1.4 Justificación y limitaciones de la investigación

##### 1.4.1 Justificación de la investigación

###### 1.4.1.1 Justificación práctica

La investigación se justifica de manera práctica debido a que se pretende estudiar la presión laboral y el rendimiento académico y asociar ambas variables. Los resultados de la investigación tienen como finalidad conocer la presión laboral asumidas por los estudiantes y los niveles del rendimiento académico de los estudiantes; estos datos servirán a los procedimientos del estudio y los resultados finales. Los resultados serán entregados para dar a conocer a la comunidad científica y la comunidad universitaria, así como a las autoridades de la misma

universidad y otras personas que la requieran. Por otro lado, la investigación servirá como motivación para desarrollar otras investigaciones relacionadas a la misma en otros contextos o para relacionarlos con otras variables de investigación.

#### 1.4.1.2 Justificación teórica

El presente estudio tiene el fin de profundizar en las variables presión laboral y rendimiento académico. En ese sentido ampliar la explicación acerca de las variables presión laboral y contrastarlos con hechos reales, por otro lado, es necesario presentar teorías precisas. Los datos obtenidos podrán ampliar las explicaciones realizadas en las variables a estudiar.

#### 1.4.1.3 Justificación metodológica

La investigación se justifica de manera metodológica porque se utilizan un método general basado en el proceso de investigación, por otro lado, en el método específico se utilizan los estadísticos pertinentes en la presentación de los resultados, así como la inducción y la deducción.

#### 1.4.2 Limitaciones de la investigación

Durante la investigación el aspecto económico limitó la adquisición de recursos y medios, para profundizar o elaborar con mayor rapidez la investigación. Asimismo, la bibliografía con respecto al tema de investigación es aún escasa y poco estudiada, sin embargo, los esfuerzos realizados permitieron conseguir la bibliografía pertinente.

## 1.5 Variables

Variable1: Presión laboral.

Indicadores:

- Carga de trabajo
- Responsabilidad personal
- Conflictos laborales

Variable 2: Rendimiento académico.

Indicadores:

- Muy bueno
- Bueno
- Medio
- Deficiente
- Muy deficiente

**Tabla 1**

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIONES	INSTRUMENTOS	INDICADORES	INDICADORES	ESCALA
INDEPENDIENTE Presión laboral.	La presión laboral es una sensación de stress que nace bajo condiciones adversas de tiempo o por sobrecarga de tareas cuyo fin es la eficiencia sin cometer errores.	Cuestionarios encuestas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga de trabajo .</li> <li>• Responsabilidad Personal.</li> <li>• Conflictos laborales.</li> </ul>	<p>El trabajo absorbe mi tiempo. Debo dejar trabajos para el día siguiente. A diario siento tener más trabajo. A veces suelo quedarme más tiempo para terminar mi trabajo. Tengo que llevar trabajo a casa. Suelen llamarme al celular por cuestiones laborales. Los fines de semana hago doble jornada laboral. A veces los feriados tengo que asistir a laborar.</p> <p>A cada momento pienso en mi situación laboral Llego temprano al trabajo. A menudo no descanso en el trabajo. Estoy obligado a terminar mis labores. Mi ausencia crea problemas en otros colegas. Mi trato con las personas es amable. El respeto a mis superiores es permanente. Soy prudente en el trabajo.</p> <p>Exigencia en resultados laborales. Presión permanente en el trabajo. Mayor atención a temas innecesarios. Tratar con colegas intransigentes. Falta de apoyo. Relaciones labores conflictivas. Inadecuada comunicación laboral. Sueldo bajo.</p>	<p>1.Muy malo 2.Malo 3.Regular 4.Bueno 5.Muy bueno</p>
DEPENDIENTE Rendimiento académico.	Es un producto académico de estudios realizados durante el proceso de enseñanza.	Boletas de notas	Muy bueno Bueno Medio Deficiente Muy deficiente	<p>18 – 20 16 – 17 11 – 15 06 – 10 0 – 05</p>	

## 1.6 Hipótesis de la investigación

### 1.6.1 Hipótesis principal

Existe relación entre la presión laboral y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

### 1.6.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre carga de trabajo y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Existe relación entre responsabilidad personal y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Existe relación entre conflictos laborales y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### 2.1 Antecedentes del estudio

Entre los antecedentes de estudio es escaso encontrar un estudio como el que se ha desarrollado en esta oportunidad, motivo por el cual se ha considerado estudios parecidos, considerando la variable presión labora como burnout, trabajo, carga laboral o motivación laboral, estos son útiles para el presente estudio, tal como se detalla a continuación en los antecedentes internacional y nacional

##### 2.1.1 Antecedentes internacional

Caballero et al. (2007). *Relación del burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en estudiantes universitarios*. Con una muestra de 202 estudiantes universitarios, se utilizó el instrumento MBI – SS. Las palabras claves son burnout, engagement, rendimiento académico, satisfacción frente a los estudios. La conclusión deriva es la correlación negativa entre agotamiento, cinismo, autoeficacia y rendimiento académico con satisfacción frente al estudio. El burnout se relaciona de manera negativa con la satisfacción frente al estudio. Se

confirma el planteamiento teórico del burnout como crisis de autoeficacia y la correlación negativa de la autoeficacia con la satisfacción frente al estudio. Además, el funcionamiento académico está relacionado de manera negativa con el burnout.

Carrillo y Ríos (2013) desarrollaron la investigación denominada *Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios. El caso de la Universidad de Guadalajara, México*, en la Universidad de Guadalajara. Las conclusiones se derivan en que en diferentes países se ha notado como las jornadas largas de trabajo en los estudiantes influyen de manera negativa en el rendimiento académico, así es necesario el desarrollo de políticas públicas se para otorgar becas, facilidad de horario de estudios, cursos por ciclo, limitar la jornada laboral del estudiante, evitar presionar al estudiante que labora y otros. Además, es usual como los estudiantes con una economía básica suele laborar y estudiar en países en desarrollo. La ocupación laboral en los estudiantes reduce el tiempo de estudios en las actividades académicas y personales, así como afecta el de modo negativo el rendimiento académico. Asimismo, las dos terceras partes de estudiantes se sine en la obligación de trabajar porque necesitan cubrir gastos familiares, educativos y personales; mientras la casi tercera parte de estudiantes que labora no percibe efectos negativos en su rendimiento. La extensión de la jornada de trabajo, la carrera, la posición de trabajo como propio o empleado, sexo, grado de calificación afectan negativamente y de modo diferenciado el rendimiento académico. Además, cuando aumenta la jornada de trabajo disminuyen las calificaciones del estudiante; presentándose también con las

carreras de ciencias biológicas y agropecuarias, es responsable de un negocio sea propia o como empleado, o en un puesto de calificación baja o media-baja del empleado. La mayoría de estudiantes que laboran tienen calificaciones en promedio de 80 a 89 puntos, sin embargo, si aumentan a una hora su jornada su calificación disminuye

Gimeno (2005) desarrolla una investigación denominada *La presión laboral tendenciosa en la Universidad de Girona*. Llega a concluir que el mobbing se genera a partir del 2001, relacionadas a hechos personales aterradores y de manera elevada, unidas a otros aspectos como ser potencial víctima. Se utilizó de manera indiscriminada y sin tomar en cuenta sus consecuencias, así todos estaban sometidos a este término sin importar sus consecuencias. El término mobbing se utilizó de manera indiscriminada, llegando a los tribunales, luego se afinó el concepto.

Brune (2013) en un estudio elaborado en la Universidad de Guayaquil, publica la investigación *La motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área comercial de Autoclima S.A de la ciudad de Guayaquil*. El objetivo de investigación es Analizar la influencia de la Motivación Laboral en el desempeño de los trabajadores del área comercial de Autoclima S.A. Se concluye que las dimensiones de la motivación laboral afectan positivamente en los trabajadores, se presentan en estos los indicadores de los procedimientos de las actividades diarias como el interés en lograr los objetivos, rescatar los valores y satisfacer motivos por medio de esfuerzos continuos, inducido por la persona, a la

vez transmitida al equipo laboral, así se llega a lograr el comportamiento deseado de los integrantes de la organización. La evaluación de desempeño se estructura en producción, calidad, conocimiento técnico, responsabilidad, cooperación, atención al cliente, creatividad y condiciones ambientales, de estas la de menor derivación es la referida a conocimientos técnicos, debido a la falta de capacitación; de manera que al ingresar a trabajar los empleados tienen solo una inducción, motivado por la falta de presupuesto el plan de capacitación. Sin embargo, los empleados tienen compromiso con la institución por el trato recibido, los incentivos, salarios altos, valores, cultura organizacional y el cumplimiento del contrato, así son responsables y muestran pertinencia, a pesar de sentir incomodidades físicas. El estilo de liderazgo adoptado en la institución es el democrático, lo cual ha desarrollado en los empleados responsabilidad en sus quehaceres, los trabajadores se sienten motivados y permiten lograr los objetivos.

#### 2.1.2 Antecedentes nacional

Castillo (2015) para optar el grado de maestro de ciencias de la educación en la Universidad del Santa, sustenta la tesis titulada *Nivel de relación entre síndrome de burnout y rendimiento académico en estudiantes del 4to año de secundaria de la Institución educativa Juan Valer Sandoval del Nuevo Chimbote – 2014*. La investigación muestra como problema ¿Existe relación entre el síndrome de burnout estudiantil y el rendimiento académico en los estudiantes del 4to año de educación secundaria de la Institución educativa Juan Valer Sandoval de Nuevo Chimbote - 2014?. El diseño es transversal y relacional, la población es de 79 estudiantes. Las conclusiones se derivaron en un 86.1% de estudiantes

presenta síndrome de burnout leve, mientras en el 10.1% se presente de manera moderada y sólo 1.3% presenta un nivel profundo. Por otro lado, en la dimensión comportamental el 57% presentan nivel débil, y el 42% no presentan el síndrome. A la vez en la dimensión actitudinal ninguno presenta síndrome. El 25% de estudiantes presenta un nivel bajo de rendimiento académico y el 86 tienen un nivel alto. Finalmente, el síndrome burnout se relaciona de manera inversa y no significativa con el rendimiento académico.

Regalado (2016) para obtener la licenciatura de psicología en la Universidad Privada de Antenor Orrego, sustenta la tesis titulada *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una Universidad Privada De Trujillo*. El problema de investigación se centra en indagar sobre la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral en docentes universitarios de una universidad privada de Trujillo. En cuanto a las conclusiones, se da por aceptado la correlación significativa entre satisfacción laboral y la presión laboral, asimismo se denota la influencia los aspectos físicos, psicológicas y comportamiento vigente en el ambiente laboral. La mayoría de docentes universitarios tienen presión laboral en un porcentaje de 55.5%, ellos muestran estrés de tipo físico, psicológico o de comportamiento en el espacio laboral. En cambio, existe insatisfacción laboral en los profesores de la universidad en 61.8%, marcando una percepción negativa.

Santillan (2015) para obtener la licenciatura de enfermería en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, sustenta la

tesis titulada *Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería*. El objetivo de investigación trata de establecer la asociación entre la carga laboral y el rendimiento académico. Se deriva a las conclusiones que los estudiantes con carga laboral presentan mayor porcentaje en la dimensión carga mental media con un moderado uso mental y carga física alta. La mayoría de estudiantes con carga laboral, presentan un deficiente o regular rendimiento académico. Finalmente, la carga laboral se asocia significativamente con el rendimiento académico.

Alvarez (2007) desarrollo la investigación denominada *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana* sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado académico de Doctor en educación. Llega a las conclusiones como la presión laboral se asocia inversamente con la satisfacción laboral. Además, en cuanto a la satisfacción laboral de los profesores universitarios públicos difieren de la satisfacción laboral a diferencia de los profesores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, siendo los docentes de universidades particulares que muestran mayor satisfacción, sea intrínseca y extrínseca. También, se confirma que los factores de las fuentes de presión laboral afectan en los factores de la satisfacción laboral.

## 2.2 Bases Teóricas

### 2.2.1 Presión laboral

### 2.2.1.1 Definición de presión laboral

El concepto presión laboral ha sido tratado por diversos autores y existen diferentes formas de tratarlo, tal como se define a continuación:

Asegura Praxis Consultores (2007) que la presión laboral se trata de actividades en el trabajo en condiciones adversas se atemporal, como exceso de tareas, los cuales requieren llevarse a cabo con eficiencia, así como no cometer errores en lo posible. Este fenómeno tiene sus principios en el desarrollo y competencia excesiva del mercado productivo o comercial. Trabajar bajo presión se ajusta a cambios laborales como aumento de trabajo en corto tiempo y con mayor productividad en las diferentes áreas de la organización con la intención de ahorrar más, pero obtener mejores utilidades.

Asegura Campos (2008) sobre la presión laboral la mayor acumulación en horas de trabajo, el salario inferior al desempeño laboral y el exceso de tareas asignadas por el empleador; son parte de la presión laboral ejercidas en el trabajador de las organizaciones sociales.

Define Saracho (2011) acerca de la presión laboral, considera que los empleados tienen mayor presión cuando sienten mayor responsabilidad y experiencia en lo que hace de manera diaria, así las experiencias aumentan la presión laboral, por ende, alteran las emociones del trabajador.

Para Lechuga (2013) considera la presión laboral o trabajo bajo presión, está referido a llevar a cabo actividades en circunstancias de presión sea por tiempo, pocos recursos materiales, técnicos o humanos, además de contar con poco espacio, eficiencia en el trabajo, supervisión para el logro de las metas; o la capacidad de no perder las habilidades por actividad laboral.

Considerado la circunstancia de variar el estado normal de las condiciones laborales para desempeñarse adecuadamente, así los trabajadores mantienen desventajas de estado normal de trabajo bajo el cual deben desempeñarse con eficiencia y eficacia. Ello requiere mayor preparación y movilidad para actuar frente a problemas laborales.

Por otro lado, agrega Lechuga (2013) considera que, los profesores que laboran bajo presión desarrollan nuevas competencias y habilidades de mayor valía en la producción laboral, quienes se siguen desarrollando y progresan a diferencia de sus compañeros, logrando ascensos y mejoras económicas; además suelen ser personas confiables y de mayor valía.

Los trabajadores sometidos a presiones altas desarrollan otras habilidades que le permiten adaptarse con mayor facilidad y destreza a enfrentar problemas nuevos y más seguros ante circunstancias de menor presión.

Para Aran (2014) considera que trabajar bajo presión es una circunstancia diferenciada en especial cuando los trabajadores tienen un plus del trabajo normal y la situación requiere mejor desenvolvimiento en la resolución de problemas laborales.

Por otro lado, Figuerola (2014) asegura que trabajar bajo presión significa actuar laboralmente en circunstancias adversas a las normales y producir a satisfacción del empleador. Así el trabajador cuando labora bajo presión muestra una serie de capacidades y habilidades para superar los obstáculos que se presentan.

Agrega Figuerola (2014) sobre la presión laboral, alude que trabajar bajo presión es un concepto que recae en las máquinas que funcionan bajo presión para lograr cierto nivel de producción. Asimismo, los trabajadores que laboran bajo presión se producen un bien que se ajusta a cierto nivel de planificación.

Por ello, presión laboral es la circunstancia diferente en horas de trabajo, carga laboral, menores recursos en los empleados de una organización social, cuya producción será mayor y mejor, así como mejorar los ingresos económicos. En esta circunstancia el empleado desarrolla una serie de capacidades, habilidades y destrezas con el fin de resolver problemas o circunstancias adversas.

#### 3.2.1.2 Características de la presión laboral

Las características de la presión laboral de acuerdo (Llaneza, 2009) se muestran en las primeras siete características; mientras en las siguientes se detallan las características sostenidas por Parra (2010):

##### 3.2.1.2.1 Presión de tiempos

La carga mental excesiva se produce cuando existe continuidad en el estímulo respuesta, entonces el individuo se satura, para evitar esta situación es necesario tener períodos de descanso más prolongados.

#### 3.2.1.2.2 Atención

La orientación mental es selectiva hacia una actividad determinada, pero se distrae de otras actividades.

#### 3.2.1.2.3 Complejidad

Se trata de la cantidad y variedad de diferentes actividades en una tarea laboral, de manera que se asocia el saber y la formación con evitar los errores.

#### 3.2.1.2.4 Monotonía

Mantener una actividad rutinaria y sin cambios, es decir la falta de variedad, movimientos y cambios en el ámbito laboral.

#### 3.2.1.2.5 Aislamiento

Consiste en el trabajo solitario realizado por una persona o alejado de las relaciones sociales con otros integrantes de la organización.

#### 3.2.1.2.6 Horario de trabajo

Se trata de los horarios nocturnos que saturan a los trabajadores debido a la naturaleza biológica de descansar durante las noches.

#### 3.2.1.2.7 Relaciones dependientes del trabajo

Se valora las relaciones interpersonales entre los integrantes de la organización.

#### 3.2.1.2.8 Procesos centrales

Las supervisiones realizadas a las actividades laborales, suelen exigir mayor esfuerzo en las actividades y presionar en la actitud de las personas.

#### 3.2.1.2.9 Las posturas

Pueden ser de pie o sentados, la permanencia de estas posturas produce tensión y agotamiento.

#### 3.2.1.2.10 Espacio de trabajo

Deben ser espacios fluidos y pertinentes para el movimiento corporal.

### 3.2.1.3 Teorías del trabajo

#### 3.2.1.3.1 Teoría clásica de trabajo

Los bienes que consume el hombre es producida por el trabajo de otros, así un sujeto es pobre o rico de acuerdo a la cantidad de trabajo que sea posible de adquirir o comprar. El valor del trabajo no varía mientras los bienes si varían en su valor.

Es la teoría de la simplificación y división de tareas, lo cual procedía de los beneficios de la división de tareas o repartición de funciones en la organización

laboral para mejorar la producción laboral. Es la nueva forma de organizar el trabajo para aumentar el rendimiento, lo cual prendió rápidamente entre los empresarios, de manera que se parte en actividades específicas una tarea, así como las funciones para supervisarlas, haciéndola más simples. Luego redistribuir para llevarlos a cabo, realizar distintas tareas repetitivas en una misma línea de acción, ello evitaba pérdida de tiempo.

La organización científica es implantada por Taylor, se trata de reorganizar el trabajo a través del cronómetro, análisis del movimiento y tiempos para economizar esfuerzos, incrementar la producción y rendimiento por medio del salario justo y diferencial, elevar los salarios y disminuir el número de horas.

#### 3.2.1.3.2 Teoría neoclásica de trabajo

El mercado de trabajo funciona como cualquier otro mercado; el trabajo es una mercancía igual que cualquier otra. Tanto los empresarios y empleados buscan mejorar sus ingresos económicos y disminuir sus costos. Se busca equilibrar la oferta de trabajo con el salario el cual asegura un pleno empleo. El paro laboral es el exceso de la oferta laboral.

#### 3.2.1.3.3 Teoría del capital humano

Se centra en el individualismo metodológico y el actor atomizado racional, adaptándolo a las condiciones específicas del mercado de trabajo. Separa la microeconomía personal con la economía y el mercado. La masiva incorporación de la mujer en el mercado laboral aumenta el precio de casarse frente a otras

formas de vida, ello explica el acto de casarse y tener hijos y el aumento del divorcio.

#### 3.2.1.3.4 Teoría del capital humano

Se basa en la especificidad de la fuerza de trabajo como mercancía y del contrato laboral. La fuerza laboral no se puede separar del portador y el precio como las condiciones de empleo se condicionan por factores socio-políticos. Existen mercados para los bienes, pero la tierra, el trabajo y el dinero son una ficción de mercancía, estos llevan a conflictos sociales y crean crisis social.

#### 3.2.1.4 Dimensiones de la presión laboral

##### 3.2.1.4.1 Carga de trabajo

Se requiere de movimiento para realizar las actividades laborales (De Arco, 2013) por parte de los profesores, las cuales se llevan a cabo en cada una de las actividades de enseñanza y aprendizaje, gastando energías. el cargo de trabajo tiene como punto de partida la presión temporal, debido a que se requiere un tiempo determinado para realizar alguna actividad académica o de enseñanza – aprendizaje; así como los recursos utilizados en cada actividad y los aspectos emocionales como ambientales para realizar las labores.

##### 3.2.1.4.2 Responsabilidad Personal

Es la capacidad (Alles, 2010) de equilibrar las obligaciones profesionales y personales, de esta manera se promueven alcanzar los objetivos corporativos y un

adecuado ambiente laboral, es decir llevar buenas relaciones interpersonales con los demás miembros de la organización.

#### 3.2.1.4.3 Conflictos laborales

Consiste (Gonzales, 2006) en un hecho o fenómeno habitual, desarrollado por dos grupos opuestos uno empresarial y el otro de trabajadores, cuyos intereses son contrarios. Los conflictos surgen como diferencias y desavenencias sea por las relaciones personales o el interés de la propia empresa.

### 3.2.2 Rendimiento académico

#### 3.2.2.1 Definición de rendimiento académico

De acuerdo con Tejedor (1998) el autor se refiere a rendimiento académico como producto del proceso educativo realizado durante un período de estudio, donde el docente y los estudiantes interactúan en las sesiones de aprendizaje con la intención de obtener informaciones y conocimientos.

Agrega Tejedor (1998) el rendimiento académico son las calificaciones a las cuales se arriban después de las evaluaciones. Los promedios finales sean de cada curso o las notas globales se estiman como el producto final de las evaluaciones.

Para Rodríguez y Gallego (1992) el rendimiento académico se define como un término “rendimiento” está referido a la educación en la medida que esta sirve para designar el producto de las evaluaciones, distinguiéndose como el resultado final de una actividad académica.

Aseguran Rodríguez y Gallego (1992) como rendimiento a tratar de controlar los aprendizajes académicos de los estudiantes para desarrollar ciertas actividades que fortalezcan los aprendizajes de los estudiantes en el transcurso de la enseñanza aprendizaje en la organización donde se produce dicha actividad. En este sentido y de acuerdo a la producción académica estas pueden ser: Muy deficiente, insuficiente, suficiente, bien, notable y sobresaliente.

Aseguran García (1989) sobre el rendimiento académico se mide de manera cuantitativa o se enjuicia de manera cualitativa, de manera que a un nivel de rendimiento cuantitativo se le asigna un juicio cualificado para conocer con mayor precisión el desempeño académico de los estudiantes.

Ahora bien, Castejón (2014) (citado en Forteza, 1975) el rendimiento tiene la finalidad de conocer el rendimiento académico pasa por el hecho de conocer la actuación tanto del estudiante como del docente durante las clases de intervención de enseñanza – aprendizaje a donde se requiere la participación integral y voluntaria de ambos actores, las cuales de algún modo implican los resultados de la evaluación.

Para Guskey (2013) el rendimiento académico es un constructo relacionado a varios estados de aprendizaje para lograr algún fin educativo, así la persona tenga la oportunidad de cambiar y mejorar sus condiciones de resolución de problemas sean cognitivos o práctico.

Por ello, el rendimiento académico está referido a los resultados de la enseñanza aprendizaje desarrollado durante las sesiones de aprendizaje en el cual se busca incentivar y mejorar las capacidades, habilidades y destrezas para solucionar problemas cognitivos y de la vida práctica. Los resultados se presentan de manera cuantitativa y pueden transformarse en juicios, los cuales sirven para modificar o mejorar la forma de enseñanza aprendizaje.

### 3.2.2.2 Características del rendimiento académico

En cuanto al rendimiento académico para Chavarría, (2003) tiene las siguientes características:

El rendimiento académico es un proceso dinámico, cuya base es el aprendizaje de los estudiantes o cualquier individuo que cursa estudios en una institución educativa, asimismo, está relacionado a la capacidad y el esfuerzo de cada estudiante.

También es estático porque se trata de reconocer como producto del aprendizaje y la actitud desarrollada por el estudiante.

El rendimiento está relacionado a los niveles de calidad y los juicios desarrollados por el profesor al hacer las evaluaciones de las actividades académicas. Así, el rendimiento surge como un medio para lograr los aprendizajes de los estudiantes.

### 3.2.2.3 Modelos de investigación sobre el rendimiento académico

De acuerdo con Castejón (2014) sostiene que los modelos más importantes acerca del rendimiento académico se describen a continuación.

#### 3.2.2.3.1 Modelos correlacionales

Son modelos básicos asociar dos o más variables, para esta actividad se aplican estadísticos. Para llevar a cabo esta actividad es necesario recolectar los datos de la investigación y organizarlos, luego aplicar el chi cuadrado, como el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson, Kendall, o rho de Spearman; cuya relación tiene diferentes niveles. Se sabe que la correlación no es sinónimo de causalidad, es decir tiene cierto nivel de causación.

##### a. Modelos predictivos

Estos modelos predicen una variable dependiente como el rendimiento académico, cuando se tiene una o más variables independiente como el nivel socioeconómico, la inteligencia, la motivación o el desempeño docente.

La técnica estadística a prueba es el modelo es la regresión simple cuando se trata de una variable independiente o de regresión múltiple cuando se trata de más de una variable independiente.

##### b. Modelos estructurales

Los modelos estructurales se dan en el ámbito de la sociología para establecer inferencias causales tomando en cuenta los diseños correlacionales.

Para llevar a cabo este modelo puede utilizarse la técnica de path analysis, es decir se analizan las trayectorias o análisis de vías se basa el análisis de regresión múltiple, a través de estas se muestra la relación de dependencia entre las variables; si la hipótesis contiene varias variables entre independiente y dependiente se diseña una hipótesis multivariable, formando una fórmula de variables relacionadas.

#### c. Modelos multinivel

Los modelos multinivel, tratan de modelar fenómenos en los que la estructura de los datos forma una jerarquía. En este modelo se ofrecen niveles en los que se encuentran cada uno de los estudiantes en clases.

#### 3.2.2.4 Dimensiones de del rendimiento académico

Las dimensiones del rendimiento académico se han establecido de diversas formas a continuación se detallan los realizados por Santillan (2015).

##### 3.2.2.4.1 Rendimiento académico muy bueno o muy alto

En esta dimensión (Santillan, 2015) se han logrado de manera absoluta e íntegra los saberes adquiridos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, además se cuenta con la suficiente habilidad y capacidad para el manejo de la información.

#### 3.2.2.4.2 Rendimiento académico bueno o alto

En esta dimensión (Santillan, 2015) se han logrado de manera íntegra los saberes adquiridos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, además se cuenta con la suficiente habilidad para el manejo de la información.

#### 3.2.2.4.3 Rendimiento académico medio

En esta dimensión (Santillan, 2015) los estudiantes han logrado saberes necesarios y básicos en el desarrollo de actividades de aprendizaje y solución de problemas académicos.

#### 3.2.2.4.4 Rendimiento académico deficiente o bajo

En esta dimensión (Santillan, 2015) los estudiantes tienen deficiencias para lograr de manera adecuada y completa los saberes, por otro lado, tienen deficiencias para utilizar las herramientas y habilidades para la solución de problemas.

#### 3.2.2.4.5 Rendimiento académico muy deficiente o muy bajo

En esta dimensión (Santillan, 2015) los estudiantes no han adquirido de manera adecuada y completa los saberes, por otro lado, no poseen las herramientas y habilidades para la solución de problemas.

### 2.3 Marco conceptual

Adolescencia:

Es la etapa evolutiva de cada sujeto, situada entre la niñez y la adultez, esta etapa se caracteriza por cambios repentinos, inmadurez, rebeldía y afirmación de la individualidad (Sánchez,1983).

**Ambiente Educativo:**

Consiste en el ambiente conformado por individuos, espacios y materiales que influyen en el aprendizaje (Santillán, 1983).

**Análisis:**

Es la capacidad de dividir el todo en partes, para estructurar relación entre las partes (González, 2003).

**Aprendizaje:**

Un cambio de la potencialidad de respuesta que, siendo relativamente permanente, se efectúa como resultado de las practicas reforzadas (Hilgard y Marquis, 1980).

**Asociación:**

El establecimiento de relaciones funcionales, en el transcurso de una experiencia individual, entre las actividades y estados psicológicos (Hilgard y Marquis, 1980).

**Carga de trabajo:**

Se requiere de movimiento para realizar las actividades laborales por parte de los profesores, las cuales se llevan a cabo en cada una de las actividades de enseñanza y aprendizaje, gastando energías. la carga de trabajo tiene como punto de partida

la presión temporal, debido a que se requiere un tiempo determinado para realizar alguna actividad académica o de enseñanza – aprendizaje; así como los recursos utilizados en cada actividad y los aspectos emocionales como ambientales para realizar las labores (De Arco, 2013).

**Condicionamiento:**

Proceso de entrenamiento que ocasiona la formación de respuestas condicionadas (Hilgard y Marquis, 1980).

**Conflictos laborales:**

Consiste en un hecho o fenómeno habitual, desarrollado por dos grupos opuestos uno empresarial y el otro de trabajadores, cuyos intereses son contrarios. Los conflictos surgen como diferencias y desavenencias sea por las relaciones personales o el interés de la propia empresa (Gonzales, 2006).

**Estímulo:**

Un suceso externo o interno o un objeto que en iguales circunstancias provoca una alteración en la conducta del organismo (Hilgard y Marquis, 1980).

**Indicadores:**

Se trata de la presencia de un atributo de un objeto o fenómeno, observable. (Huarca et al, 2006).

**Presión laboral:**

es la circunstancia diferente en horas de trabajo, carga laboral, menores recursos en los empleados de una organización social, cuya producción será mayor y mejor, así como mejorar los ingresos económicos. En esta circunstancia el empleado desarrolla una serie de capacidades, habilidades y destrezas con el fin de resolver problemas o circunstancias adversas.

Rendimiento académico:

está referido a los resultados de la enseñanza aprendizaje desarrollado durante las sesiones de aprendizaje en el cual se busca incentivar y mejorar las capacidades, habilidades y destrezas para solucionar problemas cognitivos y de la vida práctica. Los resultados se presentan de manera cuantitativa y pueden transformarse en juicios, los cuales sirven para modificar o mejorar la forma de enseñanza aprendizaje.

Rendimiento académico muy bueno o muy alto

En esta dimensión (Santillan, 2015) se han logrado de manera absoluta e íntegra los saberes adquiridos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, además se cuenta con la suficiente habilidad y capacidad para el manejo de la información.

Rendimiento académico bueno o alto

En esta dimensión (Santillan, 2015) se han logrado de manera íntegra los saberes adquiridos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, además se cuenta con la suficiente habilidad para el manejo de la información.

#### Rendimiento académico medio

En esta dimensión (Santillan, 2015) los estudiantes han logrado saberes necesarios y básicos en el desarrollo de actividades de aprendizaje y solución de problemas académicos.

#### Rendimiento académico deficiente o bajo

En esta dimensión (Santillan, 2015) los estudiantes tienen deficiencias para lograr de manera adecuada y completa los saberes, por otro lado, tienen deficiencias para utilizar las herramientas y habilidades para la solución de problemas.

#### Rendimiento académico muy deficiente o muy bajo

En esta dimensión (Santillan, 2015) los estudiantes no han adquirido de manera adecuada y completa los saberes, por otro lado, no poseen las herramientas y habilidades para la solución de problemas.

#### Responsabilidad Personal

Es la capacidad (Alles, 2010) de equilibrar las obligaciones profesionales y personales, de esta manera se promueven alcanzar los objetivos corporativos y un adecuado ambiente laboral, es decir llevar buenas relaciones interpersonales con los demás miembros de la organización.

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

#### **3.1 Tipo de investigación**

El tipo de investigación es básica porque, según Sánchez y Reyes (2006) consideran a la investigación teórica como básica o pura, donde se busca descubrir saberes y está exenta de saberes prácticos; son los datos de la realidad que son relevantes para construir o robustecer el saber científico. En esta investigación se recolecta informaciones a través de datos evidentes, luego estos datos son usados para asociar las variables y se establece la asociación, existiendo tal asociación es posible la existencia de cierta relación de dependencia de las variables.

En consecuencia, la investigación es de tipo teórico, debido a que se buscó asociar las variables de estudio, para fortalecer los hallazgos encontrados en anteriores investigaciones.

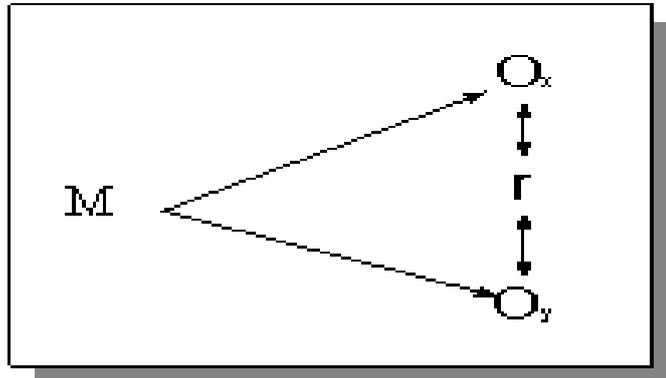
#### **3.2 Diseño de investigación**

El diseño de investigación es no experimental puesto que no se trata de manipular variable alguna Hernández et al. (2014) motivo por el cual los datos

han sido sustraídos de la realidad tal como se encuentran en su estado natural.

Además,

es transversal ya que los datos han sido obtenidos en un solo momento. la fórmula es:



### 3.2 Población y muestra

El universo es conformado por 1300 estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global.

En la muestra se tomaron en cuenta a 297 estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global. El muestreo utilizado es probabilístico simple, porque toda la población tuvo la oportunidad de ser parte de la muestra.

$$n = \frac{N(Z)^2 PQ}{(E)^2 (N - 1) + Z^2 PQ} = \frac{1300 * (1.96)^2 * (50)(50)}{(5)^2 * (1300 - 1) + 1.96^2 (50)(50)}$$

$$n = \frac{1920800}{4975 + 9604} = \frac{1920800}{14579} = 296.70$$

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1 Técnicas

La técnica a llevar a cabo será la encuesta. A través de la encuesta se obtendrán los datos sobre presión laboral, para dicho evento se utilizará la escala presión laboral. El instrumento preparado para esta investigación se detalla a continuación.

#### 3.4.2 Instrumentos

En relación al recojo de datos sobre la presión laboral se llevará a cabo con la escala de presión laboral (EPL) en el caso del rendimiento académico se obtendrá el acta de notas, a través o las boletas de notas de los estudiantes.

El instrumento de investigación inicialmente se ha estipulado los datos principales de los estudiantes, con la intención de describir la muestra, necesarios para la investigación.

El instrumento de investigación ha sido elaborado de acuerdo a los procedimientos científicos establecidos y cumplen los criterios de validez y confiabilidad. Para la validez se confió la prueba de validez por criterio de jueces y la confiabilidad ha sido obtenida por la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach a los datos obtenidos. Tanto los instrumento como los resultados de confiabilidad y validez han sido adjuntas en los anexos de la presente investigación.

#### 3.4.2.1 La validez

La validez por criterio de jueces, tiene como principal actor a los especialistas en el tema investigado, sus conocimientos permiten evaluar cada uno de los ítems propuestos y la relación que estos tienen con el constructo elaborado (Andreani, 1975). De este modo cada uno de los ítems se cuantifican para luego medir los resultados finales y determinar la separación de los ítems por debajo del valor mínimo de aceptación (Brown, 1980; Escurra, 1988).

En el procedimiento para la validez del instrumento se ha tomado en cuenta la intervención de diez jueces, como psicólogos, educadores e investigadores; para la intervención de los jueces inicialmente se preparó una carta de invitación, en la cual se adjuntó la prueba, definiciones e indicaciones sobre la evaluación, como la pertinencia de cada ítem y las sugerencias del juez.

Después de una semana se procedió a recoger los resultados, a partir del cual se elaboró el informe del instrumento, tomando en cuenta los valores asignados por los jueces como 1 de acuerdo o 0 en desacuerdo, los ítems que superaron el valor de 0.80 son aceptados. La elaboración del instrumento se desarrolla entre marzo a mayo del 2015, y el presupuesto gastado es de dos mil soles.

**Tabla 2***Escala de presión laboral*

Ítem	JUECES										Aciertos	V de Aiken
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
3	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	8	0.80
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
17	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	0.90
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
23	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.90
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00

*Fuente:* Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

El resultado de análisis de la validez de contenido por criterio de Jueces, muestran a los ítems con valores altos y alcanzan coeficientes V de Aiken significativos, Los ítems consignados en el instrumento Escala de Presión Laboral (EPL) son válidos, es decir tienen validez de contenido.

**Tabla 3**

*Escala de presión laboral*

Experto	Grado/Nombres y apellidos
1	Dr. Carlos Portocarrero Ramos
2	Mg. Sonia Liz Arriarán Rivera
3	Mg. Amalia Guerrero La Rosa
4	Mg. Rosario Iberico Paredes
5	Mg. José Guillen Franco
6	Mg. Pedro Nuñez Casas
7	Mg. Gerardo Requena Pumachagua
8	Mg. Fernando Grillo Castellanos
9	Mg. Fernando Espinoza Espinoza
10	Mg. Edson Uribe Porras

*Fuente:* Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

#### 3.4.2.2 Confiabilidad del instrumento de investigación

El instrumento de estudio se sometió al coeficiente Alfa de Cronbach, a continuación, se muestra la fórmula:

$$\left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Cuando el resultado es cercano a 1 la confiabilidad es mayor, mientras cuando se aleja de 1 la confiabilidad es menor, analizados los resultados se llega a obtener el resultado del coeficiente Alfa de Cronbach:

La escala de presión laboral tiene como resultado 0,98, muy cercano a 1, lo cual se interpreta como un instrumento de muy alta confiabilidad.

**Tabla 4**

*Fiabilidad del instrumento*

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,988	24

*Fuente:* Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

En ese sentido el instrumento de investigación cumple con la validez y confiabilidad para ser utilizado en la obtención de los datos.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicado el instrumento de investigación y recolectados los datos se organizaron en el programa Statistical Package for the Social Sciences 24. La data ha sido útil para conocer los datos descriptivos como frecuencias y porcentajes de

las variables y dimensiones. para luego pasar un estadístico inferencial como el coeficiente estadístico Spearman Rho, así conocer la correlación entre las variables motivo de estudio.

Para contrastar la hipótesis se ha utilizado el coeficiente estadístico de correlación Spearman Rho.

Spearman Rho: es una medida estadística, cuyo resultado arroja en nivel de asociación entre dos o más variables, dicha asociación puede ser positiva, negativa o espuria; siendo utilizada en la prueba de hipótesis de una investigación correlacional.

$$r_s = \left[ 1 - \frac{6 \sum D^2}{N^3 - N} \right]$$

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS**

#### 4.1 Presentación de resultados

Los datos han sido procesados y ordenados de acuerdo a los resultados de las variables para aplicar los estadísticos necesarios. En esta parte se presentan las tablas cruzadas, los resultados del estadístico de correlación Spearman's rho, luego se presentan las frecuencias para describir las variables de investigación.

Las tablas cruzadas se detallan de acuerdo a las variables y las dimensiones según sea el caso, y se presentan las correlaciones de acuerdo a las variables y dimensiones, para finalizar se consignan las frecuencias de acuerdo a las variables y dimensiones.

4.1.1. Resultados de las variables depresión y rendimiento académico según los niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto:

**Tabla 5***Niveles de presión laboral y rendimiento académico*

Presión laboral		Rendimiento académico				Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto		
1	Recuento	1	0	0	0	1	
	% dentro de Presión laboral	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	% dentro de Rendimiento académico	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	
	% del total	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	
	2	Recuento	1	0	2	0	3
		% dentro de Presión laboral	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	1.9%	0.0%	0.9%	0.0%	1.0%
		% del total	0.3%	0.0%	0.7%	0.0%	1.0%
	3	Recuento	16	2	73	1	92
		% dentro de Presión laboral	17.4%	2.2%	79.3%	1.1%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	30.8%	40.0%	32.4%	6.7%	31.0%
		% del total	5.4%	0.7%	24.6%	0.3%	31.0%
	4	Recuento	33	3	123	11	170
		% dentro de Presión laboral	19.4%	1.8%	72.4%	6.5%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	63.5%	60.0%	54.7%	73.3%	57.2%
% del total		11.1%	1.0%	41.4%	3.7%	57.2%	
5	Recuento	1	0	27	3	31	
	% dentro de Presión laboral	3.2%	0.0%	87.1%	9.7%	100.0%	
	% dentro de Rendimiento académico	1.9%	0.0%	12.0%	20.0%	10.4%	
	% del total	0.3%	0.0%	9.1%	1.0%	10.4%	
Total	Recuento	52	5	225	15	297	
	% dentro de Presión laboral	17.5%	1.7%	75.8%	5.1%	100.0%	
	% dentro de Rendimiento académico	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	17.5%	1.7%	75.8%	5.1%	100.0%	

Fuente: Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

De acuerdo con los datos obtenidos del 100% de los encuestados es decir de los 297 estudiantes. De 1 estudiantes; 1 estudiante tiene muy baja presión laboral y muy bajo rendimiento académico, ningún estudiante tienen muy baja presión laboral y bajo rendimiento académico, ningún estudiante tiene muy baja presión laboral y mediano rendimiento académico y ningún estudiante tiene muy baja presión laboral y alto rendimiento académico. De 3 estudiantes; 1 estudiante tiene baja presión laboral y muy bajo rendimiento académico, ningún estudiante tiene

baja presión laboral y bajo rendimiento académico, 2 estudiantes tienen baja presión laboral y mediano rendimiento académico y ningún estudiante tiene baja presión laboral y alto rendimiento académico. De 92 estudiantes; 16 estudiantes tienen mediana presión laboral y muy bajo rendimiento académico, 2 estudiantes tiene mediana presión laboral y bajo rendimiento académico, 73 estudiantes tienen mediana presión laboral y mediano rendimiento académico y 1 estudiante tiene mediana presión laboral y alto rendimiento académico. De 170 estudiantes; 33 estudiantes tienen alta presión laboral y muy bajo rendimiento académico, 3 estudiante tiene alta presión laboral y bajo rendimiento académico, 123 estudiantes tienen alta presión laboral y mediano rendimiento académico y 11 estudiantes tiene alta presión laboral y alto rendimiento académico. De 31 estudiantes; 1 estudiantes tienen muy alta presión laboral y muy bajo rendimiento académico, ningún estudiante tiene muy alta presión laboral y bajo rendimiento académico, 27 estudiantes tienen muy alta presión laboral y mediano rendimiento académico y 3 estudiantes tiene muy alta presión laboral y alto rendimiento académico.

**Tabla 6***Niveles de carga de trabajo y rendimiento académico*

Carga de trabajo		Rendimiento académico				Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	
1	Recuento	1	0	1	0	2
	% dentro de Carga de trabajo	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	% dentro de Rendimiento académico	1.9%	0.0%	0.4%	0.0%	0.7%
	% del total	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.7%
	2	5	2	24	0	31
	% dentro de Carga de trabajo	16.1%	6.5%	77.4%	0.0%	100.0%
	% dentro de Rendimiento académico	9.6%	40.0%	10.7%	0.0%	10.4%
	% del total	1.7%	0.7%	8.1%	0.0%	10.4%
	3	29	2	94	7	132
	% dentro de Carga de trabajo	22.0%	1.5%	71.2%	5.3%	100.0%
	% dentro de Rendimiento académico	55.8%	40.0%	41.8%	46.7%	44.4%
	% del total	5.4%	0.7%	31.6%	2.4%	44.4%
4	16	1	80	4	110	
% dentro de Carga de trabajo	15.8%	1.0%	79.2%	4.0%	100.0%	
% dentro de Rendimiento académico	30.8%	20.0%	35.6%	26.7%	34.0%	
% del total	5.4%	0.3%	26.9%	1.3%	34.0%	
5	1	0	26	4	31	
% dentro de Carga de trabajo	3.2%	0.0%	83.9%	12.9%	100.0%	
% dentro de Rendimiento académico	1.9%	0.0%	11.6%	26.7%	10.4%	
% del total	0.3%	0.0%	8.8%	1.3%	10.4%	
Total	Recuento	52	5	225	15	297
	% dentro de Carga de trabajo	17.5%	1.7%	75.8%	5.1%	100.0%
	% dentro de Rendimiento académico	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	17.5%	1.7%	75.8%	5.1%	100.0%

*Fuente:* Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

De acuerdo con los datos obtenidos del 100% de los encuestados es decir de los 297 estudiantes. Entre los datos más importantes se ubican en que 94 estudiantes tienen mediana carga de trabajo y mediano rendimiento académico, mientras 80 estudiantes tienen alta carga de trabajo y mediano rendimiento

académico, 26 estudiantes tienen muy alta carga de trabajo y mediano rendimiento académico.

**Tabla 7**

*Niveles de conflictos laborales y rendimiento académico*

		Rendimiento académico					
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Total	
Conflictos laborales	1	Recuento	1	0	1	0	2
		% dentro de Conflictos laborales	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	1.9%	0.0%	0.4%	0.0%	0.7%
		% del total	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.7%
	2	Recuento	5	2	43	1	51
		% dentro de Conflictos laborales	9.8%	3.9%	84.3%	2.0%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	9.6%	40.0%	19.1%	6.7%	17.2%
		% del total	1.7%	0.7%	14.5%	0.3%	17.2%
	3	Recuento	27	2	109	6	144
		% dentro de Conflictos laborales	18.8%	1.4%	75.7%	4.2%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	51.9%	40.0%	48.4%	40.0%	48.5%
		% del total	9.1%	0.7%	36.7%	2.0%	48.5%
	4	Recuento	18	1	61	4	110
		% dentro de Conflictos laborales	21.4%	1.2%	72.6%	4.8%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	34.6%	20.0%	27.1%	26.7%	28.3%
	% del total	6.1%	0.3%	20.5%	1.3%	28.3%	
5	Recuento	1	0	11	4	31	
	% dentro de Conflictos laborales	6.3%	0.0%	68.8%	25.0%	100.0%	
	% dentro de Rendimiento académico	1.9%	0.0%	4.9%	26.7%	5.4%	
	% del total	0.3%	0.0%	3.7%	1.3%	5.4%	
Total	Recuento	52	5	225	15	297	
	% dentro de Conflictos laborales	17.5%	1.7%	75.8%	5.1%	100.0%	
	% dentro de Rendimiento académico	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	17.5%	1.7%	75.8%	5.1%	100.0%	

Fuente: Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

De acuerdo con los datos obtenidos del 100% de los encuestados es decir de los 297 estudiantes. De 2 estudiantes; 1 estudiante tiene muy baja conflictos

laborales y muy bajo rendimiento académico, ningún estudiante tiene muy baja conflictos laborales y bajo rendimiento académico, 1 estudiante tiene muy baja conflictos laborales y mediano rendimiento académico, y ningún estudiante tiene muy baja conflictos laborales y alto rendimiento académico. De 51 estudiantes; 5 estudiantes tienen baja conflictos laborales y muy bajo rendimiento académico, 2 estudiantes tienen baja conflictos laborales y bajo rendimiento académico, 43 estudiantes tienen baja conflictos laborales y mediano rendimiento académico, y 1 estudiante tiene baja conflictos laborales y alto rendimiento académico. De 144 estudiantes; 27 estudiantes tienen mediana conflictos laborales y muy bajo rendimiento académico, 2 estudiantes tienen mediana conflictos laborales y bajo rendimiento académico, 109 estudiantes tienen mediana conflictos laborales y mediano rendimiento académico, y 6 estudiantes tiene mediana conflictos laborales y alto rendimiento académico. De 84 estudiantes; 18 estudiantes tienen alta conflictos laborales y muy bajo rendimiento académico, 1 estudiantes tienen alta conflictos laborales y bajo rendimiento académico, 61 estudiantes tienen alta conflictos laborales y mediano rendimiento académico, y 4 estudiantes tiene alta conflictos laborales y alto rendimiento académico. De 16 estudiantes; 1 estudiante tiene muy alta conflictos laborales y muy bajo rendimiento académico, ningún estudiante tienen muy alta conflictos laborales y bajo rendimiento académico, 11 estudiantes tienen muy alta conflictos laborales y mediano rendimiento académico, y 4 estudiantes tiene muy alta conflictos laborales y alto rendimiento académico.

**Tabla 8***Niveles de responsabilidad personal y rendimiento académico*

		Rendimiento académico					
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Total	
Responsabilidad personal	1	Recuento	2	0	0	0	2
		% dentro de Responsabilidad personal	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	3.8%	0.0%	0.4%	0.0%	0.7%
		% del total	0.7%	0.0%	0.3%	0.0%	0.7%
	2	Recuento	2	0	12	1	15
		% dentro de Responsabilidad personal	13.3%	0.0%	80.0%	6.7%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	3.8%	0.0%	5.3%	6.7%	5.1%
		% del total	0.7%	0.0%	4.0%	0.3%	5.1%
	3	Recuento	19	2	61	1	83
		% dentro de Responsabilidad personal	22.9%	2.4%	73.5%	1.2%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	36.5%	40.0%	27.1%	6.7%	27.9%
		% del total	6.4%	0.7%	20.5%	0.3%	27.9%
	4	Recuento	24	2	123	10	159
		% dentro de Responsabilidad personal	15.1%	1.3%	77.4%	6.3%	100.0%
		% dentro de Rendimiento académico	46.2%	40.0%	54.7%	66.7%	53.5%
	% del total	8.1%	0.7%	41.4%	3.4%	53.5%	
5	Recuento	5	1	29	3	38	
	% dentro de Responsabilidad personal	13.2%	2.6%	76.3%	7.9%	100.0%	
	% dentro de Rendimiento académico	9.6%	20.0%	12.9%	20.0%	12.8%	
	% del total	1.7%	0.3%	9.8%	1.0%	12.8%	
Total	Recuento	52	5	225	15	297	
	% dentro de Responsabilidad personal	17.5%	1.7%	75.8%	5.1%	100.0%	
	% dentro de Rendimiento académico	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	17.5%	1.7%	75.8%	5.1%	100.0%	

Fuente: Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

De acuerdo con los datos obtenidos del 100% de los encuestados es decir de los 297 estudiantes. De 2 estudiantes; 2 estudiante tiene muy baja responsabilidad personal y muy bajo rendimiento académico, ningún estudiante tiene muy baja responsabilidad personal y bajo rendimiento académico, ningún estudiante tiene muy baja responsabilidad personal y mediano rendimiento académico, y ningún estudiante tiene muy baja responsabilidad personal y alto rendimiento académico. De 15 estudiantes; 2 estudiantes tienen baja responsabilidad personal y muy bajo rendimiento académico, ningún estudiante tiene baja responsabilidad personal y bajo rendimiento académico, 12 estudiantes tienen baja responsabilidad personal y mediano rendimiento académico, y 1 estudiante tiene baja responsabilidad personal y alto rendimiento académico. De 83 estudiantes; 19 estudiantes tienen mediana responsabilidad personal y muy bajo rendimiento académico, 2 estudiantes tienen mediana responsabilidad personal y bajo rendimiento académico, 61 estudiantes tienen mediana responsabilidad personal y mediano rendimiento académico, y 1 estudiantes tiene mediana responsabilidad personal y alto rendimiento académico. De 159 estudiantes; 24 estudiantes tienen alta responsabilidad personal y muy bajo rendimiento académico, 2 estudiantes tienen alta responsabilidad personal y bajo rendimiento académico, 123 estudiantes tienen alta responsabilidad personal y mediano rendimiento académico, y 10 estudiantes tiene alta responsabilidad personal y alto rendimiento académico. De 38 estudiantes; 5 estudiante tiene muy alta responsabilidad personal y muy bajo rendimiento académico, 1 estudiante tiene muy alta responsabilidad personal y bajo rendimiento académico, 29 estudiantes tienen muy alta responsabilidad

personal y mediano rendimiento académico, y 3 estudiantes tiene muy alta responsabilidad personal y alto rendimiento académico.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Prueba a la hipótesis general

Ho. No existe relación entre la presión laboral con en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Hi. Existe relación entre la presión laboral con en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Las hipótesis tendrán un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ .

La regla de decisión para la aceptación o rechazo de la hipótesis es:

Cuando  $p$  mayor que  $\alpha$ , por tanto, se acepta la hipótesis nula Ho

Cuando  $p$  es menor o igual a  $\alpha$ , por tanto, se acepta la hipótesis alterna  $H_1$

### **Tabla 9**

*Resultado de correlación de presión laboral y el rendimiento académico*

	Rendimiento académico		
	<i>n</i>	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Presión laboral	297	,129**	0.01

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

#### **Relación entre las variables:**

El producto del coeficiente estadístico trata sobre un nivel bajo de asociación, es decir  $r = 0,129$  de la presión laboral con el rendimiento académico; en consecuencia, la presión laboral se asocia en nivel bajo y positiva con el rendimiento académico.

#### **Significancia:**

La significancia bilateral es de 0,01, con ello se llega a una correlación significativa; por ello se determina, la existencia de la asociación significativa de la presión laboral y el rendimiento académico.

#### **Determinación:**

Se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por ello: Existe relación entre la presión laboral en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

#### 4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre carga de trabajo y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Hi. Existe relación entre carga de trabajo y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Las hipótesis tendrán un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ .

La regla de decisión para la aceptación o rechazo de la hipótesis es:

Cuando  $p$  mayor que  $\alpha$ , por tanto, se acepta la hipótesis nula Ho

Cuando  $p$  es menor o igual a  $\alpha$ , por tanto, se acepta la hipótesis alterna Hi

**Tabla 10**

*Resultado de correlación carga de trabajo y el rendimiento académico*

	Rendimiento académico		
	<i>n</i>	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Carga de trabajo	297	,155**	0.01

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

**Relación entre las variables:**

El producto del coeficiente estadístico trata sobre un nivel bajo de asociación, es decir  $r = 0,155$  de la carga de trabajo con el rendimiento académico; en consecuencia, la presión laboral se asocia en nivel bajo y positiva con el rendimiento académico.

**Significancia:**

La significancia bilateral es de 0,01, con ello se llega a una correlación significativa; por ello se determina, la existencia de la asociación significativa de carga de trabajo y el rendimiento académico.

**Determinación:**

Se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por ello: Existe relación entre carga de trabajo y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global el año 2015.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre responsabilidad personal y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Hi. Existe relación entre responsabilidad personal y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Las hipótesis tendrán un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ .

La regla de decisión para la aceptación o rechazo de la hipótesis es:

Cuando  $p$  mayor que  $\alpha$ , por tanto, se acepta la hipótesis nula  $H_0$

Cuando  $p$  es menor o igual a  $\alpha$ , por tanto, se acepta la hipótesis alterna  $H_1$

**Tabla 11**

*Resultado de correlación responsabilidad personal y el rendimiento académico*

	Rendimiento académico		
	<i>n</i>	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Responsabilidad personal	297	,124**	0.01

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

**Relación entre las variables:**

El producto del coeficiente estadístico trata sobre un nivel bajo de asociación, es decir  $r = 0,124$  de la presión laboral con el rendimiento académico; en consecuencia, la responsabilidad personal se asocia en nivel bajo y positiva con el rendimiento académico.

**Significancia:**

La significancia bilateral es de 0,01, con ello se llega a una correlación significativa; por ello se determina, la existencia de la asociación significativa de responsabilidad personal y el rendimiento académico.

**Determinación:**

Se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por ello: Existe relación entre responsabilidad personal y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global el año 2015.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre conflictos laborales y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Hi. Existe relación entre conflictos laborales y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

Las hipótesis tendrán un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ .

La regla de decisión para la aceptación o rechazo de la hipótesis es:

Cuando  $p$  mayor que  $\alpha$ , por tanto, se acepta la hipótesis nula  $H_0$

Cuando  $p$  es menor o igual a  $\alpha$ , por tanto, se acepta la hipótesis alterna  $H_1$

**Tabla 12**

*Resultado de correlación conflictos laborales y el rendimiento académico*

	Rendimiento académico		
	<i>n</i>	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Conflictos laborales	297	,031**	0.591

*Fuente:* Elaboración Miguel Ciccareli (2017)

**Relación entre las variables:**

El producto del coeficiente estadístico trata sobre un nivel bajo de asociación, es decir  $r = 0,31$  de la presión laboral con el rendimiento académico; en consecuencia, los conflictos laborales no se asocian con el rendimiento académico.

**Significancia:**

No existe significación, confirmando la hipótesis nula; por ello se establece, la inexistencia de la asociación significativa de los conflictos laborales y el rendimiento.

### **Determinación:**

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Es decir: No existe relación entre conflictos laborales y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global el año 2015.

### 4.3 Discusión de resultados

De acuerdo con la encuesta la presión laboral en los estudiantes se centra en el nivel regular 31.00% y el nivel alto 57.20%, así los estudiantes suelen tener presión laboral. El rendimiento académico de los estudiantes también se ubica en el nivel regular 75.80% en el nivel alto 5.10%, así la mayoría de estudiantes se ubica en el nivel regular de rendimiento académico sobrepasando tres cuartas partes de la totalidad de estudiantes y usualmente muy pocos se ubican en los niveles más altos de rendimiento académico.

Los hallazgos dan cuenta que los estudiantes que laboran y estudian normalmente sufren presión laboral, a la vez los mismos estudiantes disminuyen sus potencialidades para rendir intelectualmente, motivo por el cual el rendimiento académico es afectado, motivo por el cual la mayoría de ellos se mantiene en el nivel medio.

La investigación arrojó la presión laboral se relaciona con el rendimiento académico, sin embargo, Caballero & otros (2007) encontraron que el funcionamiento académico está relacionado de manera negativa con el burnout. Asimismo, Carrillo & Ríos (2013) derivaron en que las jornadas largas de trabajo

en los estudiantes influyen de manera negativa en el rendimiento académico, también la extensión de la jornada de trabajo, la carrera, la posición de trabajo como propio o empleado, sexo, grado de calificación afectan negativamente y de modo diferenciado el rendimiento académico. En el caso de Castillo (2015) confirma que el burnout se relaciona de manera inversa y no significativa con el rendimiento académico. Además, Regalado (2016) comprueba la correlación significativa entre satisfacción laboral y la presión laboral, asimismo se denota la influencia los aspectos físicos, psicológicas y comportamiento vigente en el ambiente laboral

A través del estudio se estableció como la carga de trabajo se relaciona con el rendimiento, lo cual es parecido a los resultados encontrados por Santillan (2015) en la relación que existe entre la carga laboral y el rendimiento académico; además la mayoría de estudiantes con carga laboral, presentan un deficiente o regular rendimiento académico. Además, se encontró que la responsabilidad personal se correlaciona con el rendimiento académico, la responsabilidad personal se ajusta a la definición de Alles (2010) y el rendimiento académico representa el nivel de los saberes aprendidos. Así como los conflictos laborales no se correlacionan con el rendimiento académico, el concepto conflictos laborales se define al desarrollado por Gonzales (2006).

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

1. La presión laboral en la mayoría de estudiantes se centra en el nivel medio en 31% y el nivel alto en 57.2%, de ello se sigue: Existe relación ( $r = 0,129$ ) entre la presión laboral en el rendimiento académico ( $p = 0,01 < 0,05$ ) en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.
2. La carga de trabajo se ubica en el nivel medio en un 44.4%, y la mayoría de estudiantes se ubican en el nivel medio de rendimiento académico 75.8%, de ello se sostiene: Existe relación ( $r = 0,155$ ) entre carga de trabajo y el rendimiento académico ( $p = 0,01 < 0,05$ ) en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global el año 2015.
3. La responsabilidad personal se ubica en el nivel alto en su mayoría, mientras el en el rendimiento académico se ubica en la mayoría en el nivel

medio, se sigue: Existe relación ( $r = 0,124$ ) entre responsabilidad personal  
y el

4. rendimiento académico ( $p = 0,01 < 0,05$ ) en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global el año 2015.
  
5. Los conflictos laborales se ubican en el nivel medio con 48.5% el rendimiento académico se ubica en la mayoría en el nivel medio, tenemos que: No existe relación entre conflictos laborales y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global el año 2015.

## 5.2 Recomendaciones

1. En vista de que la presión laboral es alta (67.6% de estudiantes se ubican en los niveles más altos) y el rendimiento académico se ubican en el nivel medio (75.8% de estudiantes), se recomienda a los docentes y las autoridades de la Facultad de Marketing, llevar a cabo de manera conjunta charlas y talleres acerca de la presión laboral y las alternativas de prevención ante posibles problemas que puedan presentarse durante sus estudios, para el control del estado emocional pues el exceso de presión suele crea otras patologías psicológicas. Asimismo, se propone crear becas por estudio impulsadas por la misma universidad para recibir talleres, charlas y seminarios de control emocional.
2. Se recomienda a los profesores llevar a cabo durante las clases espacios para dinámicas pedagógicas y socialización, de modo que profesor y estudiantes tengan la oportunidad de reflexionar controlar la sobrecarga de trabajo en los estudiantes, centrándose en sus posibles consecuencias, y sus repercusiones en el rendimiento académico. Por otro lado, los gestores de la de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global, se recomienda contar con programas de entretenimiento y esparcimiento con el fin de controlar el estrés y depresión por exceso de trabajo en los estudiantes.

3. Las responsabilidades personales en cuanto a las diferentes labores sean académicas, intelectuales, personales o profesionales, se sugiere a los estudiantes sean bien orientadas para lograr los objetivos propuestos a diario, para ello es necesario preparar a los profesores y el personal administrativo en la atención a los estudiantes.
  
4. Se recomienda a profesores y estudiantes durante las clases llegar a acuerdos y mantener buenas relaciones; asimismo, en la Facultad de Marketing se sugiere desarrollar talleres de prevención en conflictos laborales, así como charlas de prevención; además pueden realizar talleres de interacción social como viajes, danzas, pintura, escultura y compartir momentos de ayuda social.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alles, M. (2010). *Conciliar vida profesional y personal*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. (tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/560>
- Ander, E. (2001). *Métodos y técnicas de investigación social*. Argentina: Editorial Lumen.
- Aran, G. (2014). *Comunicación persuasiva para la entrevista de trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.
- Ballenato, G. (2006). *Técnicas de estudio*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Brune, R. (2013). *La motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área comercial de autoclima s.a de la ciudad de Guayaquil*. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10392/2/TESIS%20FINAL.pdf>
- Bunge, M. (1972). *La investigación científica*. España: Ediciones.
- Caballero, A. (2000). *Guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado*. Lima: Editorial Alen Caro.
- Caballero, C. & otros (2007, julio - diciembre). *Relación del burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en*

*estudiantes universitarios*. Avances en psicología latinoamericana.

Recuperado de file:///C:/Users/Elvis/Downloads/1208-4406-1-PB.pdf

Campos, L. (2008). *Cómo viven los inmigrantes en España*. Madrid: Editorial Visión libros.

Carrillo, S. & Ríos, J. (2013, 09 de setiembre). *Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios*. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602013000200001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000200001)

Carrillo, S. & Ríos, J. (2013, 09 de setiembre). *Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios*. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602013000200001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000200001)

Castejón, J. (2014). *Aprendizaje y rendimiento académico*. Alicante: Editorial Club Universitario.

Castillo, J. (2015). *Nivel de relación entre síndrome de burnout y rendimiento académico en estudiantes del 4to año de secundaria de la Institución educativa Juan Valer Sandoval del Nuevo Chimbote – 2014* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Santa, Chimbote. Recuperado de <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2864/42860.pdf?sequence=1>

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.

De Arco, O. (2013). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena*

- de Indias*, 2012. (Tesis de maestría) Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Figuerola, N. (2014). *Trabajar bajo presión*.  
<https://pmqlinkedin.wordpress.com/about/trabajar-bajo-presion/>
- Gimeno, R. (2005). *La presión laboral tendenciosa*. Recuperado de  
<http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/presion.pdf>
- Gimeno, R. (2005). *La presión laboral tendenciosa*. Recuperado de  
<http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/presion.pdf>
- Gonzales, M. (2006). *Gestión de conflictos laborales*. Málaga: Edición INNOVA.
- Hilgard & Marquis (1980). *Condicionamiento y aprendizaje*. México: Editorial Trillas.
- Huarca, L. (2006). *Taller de estrategias pedagógicas*. Lima: Editorial San Marcos.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: Editorial Litografica Ingramex.
- Kôler, H. & Martín, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Grefol.
- Lechuga, M. (2013). *Trabajo bajo presión, el verdadero concepto*. Publicado el 23 de diciembre del 2013.  
<http://www.rhstaff.com.mx/www/index.php/tips-articulo/379-trabajo-bajo-presion-el-verdadero-concepto>.
- Llaneza (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista*. España: Editorial Lex Nova S.A.
- Namakforoosh, N. (2003). *Metodología de la investigación*. México. Limusa.

- Parra (2010). *Conceptos básicos en salud laboral*. Chile: Editorial Andros.
- Perelló, S. (2009). *Metodología de la investigación social*. Madrid: Editorial DYKYNSON.
- Pérez, G. (2007). *Investigación cualitativa*. Madrid: Editorial la Muralla.
- Piscoya Hermoza, L. (1995). *Investigación científica y educacional*. Lima: Amaru Editores.
- Piscoya, L. (1995). *Investigación científica y educacional*. Lima: Amaru editores.
- Praxis consultores Ltda. (2007). *Trabajo bajo presión*. Lima. Publicado el 18 de setiembre del 2007. <http://praxischile.blogspot.pe/2007/09/trabajo-bajo-presin.html>
- Quintana, V. (2007). *El estudio Universitario y elementos de investigación científica*. Lima, Perú: Universitaria.
- Regalado, S. (2017). *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una Universidad Privada De Trujillo*. (tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo). Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2457/1/RE\\_PSICO\\_SUSAN.REGALADO\\_PRESION.LABORAL.Y.SATISFACCION.LABORAL.EN.DOCENTES\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2457/1/RE_PSICO_SUSAN.REGALADO_PRESION.LABORAL.Y.SATISFACCION.LABORAL.EN.DOCENTES_DATOS.PDF)
- Roberto, S. et al, (2013). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Litografica Ingramex.
- Rodríguez, J. & Gallego, S. (1992). *Lenguaje y rendimiento académico*. Salamanca: Imprenta Kadmos.
- Salas E. (2000). *Introducción a la investigación científica*. Lima: Editorial Tarea.

- Salkind, N. (1999). *Métodos de la investigación*. Naucalpan de Juárez. Editorial Prentice Hall.
- Salvador, L. & García, A. (1989). *El rendimiento académico en la Universidad de Cantabria: Abandono y retraso en los estudios*. Madrid. Graficas Juma.
- Santillan, M. (2015). *Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2014. Recuperado de [http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/53/FE\\_186.pdf?sequence=1](http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/53/FE_186.pdf?sequence=1)
- Saracho, J. (2011). *Talento*. Santiago de Chile: Ril Editores.
- Tamayo, M. (1992). *El proceso de la investigación científica*. Bogotá: Noriega Editores.
- Tejedor, F. (1998). *Los alumnos de la Universidad de Salamanca*. Salamanca: Gráficas Cervantes.
- Tójar, J. (2006). *Investigación cualitativa*. Madrid: Editorial La Muralla.