



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la
Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Uzuriaga Caceres, Cynthia (ORCID: 0000-0002-3886-423X)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima- Perú

2019

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido llegar culminar mi carrera profesional y brindado salud para lograr mis objetivos.

A mi madre y esposo, porque en el transcurso del desarrollo de mi profesión supieron guiarme, brindándome el soporte necesario, mediante sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por acceder convertirme en una profesional en lo que tanto me apasiona y a cada maestro que formó parte del proceso integral de formación.

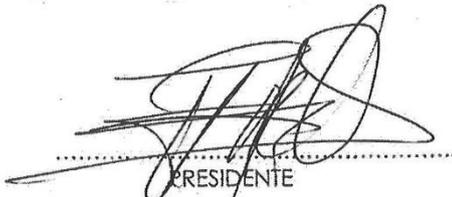
Además, agradecer al equipo de colaboradores tanto administrativos como educadores que son parte de la Universidad Nacional del Centro del Perú, por ser la población con la que trabajé para el desarrollo de esta investigación.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a)..... *Cynthia Azuaga Boceres*
cuyo título es: *roles laboral y docente preceptor en el personal docente*
y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.

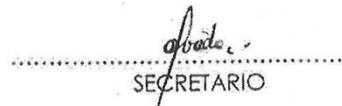
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *11* (número)
Once (letras).

Lima *16* de *Setiembre* del 20*19*.



.....
PRESIDENTE

Mg. Rosario Quiroz,
Fernando Joel



.....
SECRETARIO

Mg. Tirado Chacaliza,
Karina Pamella




.....
VOCAL

Mg. Manrique Tapia, César Raúl

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

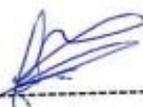
Yo, Cynthia Uzuriaga Cáceres, de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de agosto del año 2019



Cynthia Uzuriaga Cáceres
DNI: 44846956

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Acta de aprobación de tesis.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de anexos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	1
II. Método.....	15
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2 Población, muestra y muestreo	15
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.4 Operacionalización de variables	18
2.5 Procedimiento.....	19
2.6 Método de análisis de datos.....	20
2.7 Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
3.1 Resultados descriptivos	21
3.2 Análisis inferencial	23
Prueba de normalidad	23
IV. Discusión	27
V. Conclusiones.....	30
VI. Recomendaciones	32
VII. Referencias	34
VIII. Anexos.....	39

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Caracterización del estrés laboral y sus dimensiones en docentes</i>	21
Tabla 2. <i>Caracterización del estrés laboral y sus dimensiones en administrativos</i>	21
Tabla 3. <i>Caracterización del bienestar psicológico en el personal docente</i>	22
Tabla 4. <i>Caracterización del bienestar psicológico en el personal administrativo</i>	22
Tabla 5. <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el grupo de docentes</i>	23
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el grupo de administrativos</i>	23
Tabla 7. <i>Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes</i>	24
Tabla 8. <i>Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en administrativos</i>	24
Tabla 9. <i>Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en docentes</i>	25
Tabla 10. <i>Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal administrativo</i>	25

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	40
Anexo 2. Operacionalización de la variable	42
Anexo 3. Instrumentos.....	43

Resumen

La presente investigación titulada “Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo básico, con la utilización de un diseño no experimental – transversal, de alcance descriptivo correlacional; el estudio se desarrolló en una muestra conformada por 258 docentes y 213 administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, de la provincia de Huancayo; se utilizaron dos instrumentos para recolectar datos: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A y Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.

El estudio concluye con la existencia de una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la universidad en estudio. El coeficiente de correlación (rho de Spearman) fue de -0.206 en el grupo de personal docente y de -0.266 en el grupo de personal administrativo, los cuales fueron estadísticamente significativos. Asimismo, tanto en el grupo de personal de docentes como en el de administrativos, se ha encontrado que el nivel de estrés laboral es bajo en la Universidad Nacional del Centro del Perú, mientras el nivel de bienestar psicológico es alto. De esta manera se verificó que los mayores niveles de bienestar psicológico están asociados o relacionados con menores niveles de estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, bienestar psicológico, OIT-OMS, BIEPS-A

Abstract

The present research entitled “Work Stress and Psychological Well-being in the teaching and administrative staff of the National University of the Center of Peru, 2019”, aimed to determine the relationship between work stress and the psychological well-being of the teaching and administrative staff of the University National Center of Peru, 2019. The methodology used corresponds to the quantitative approach, of the basic type, using a non-experimental - transversal design, of correlational descriptive scope; The study was carried out in a sample made up of 258 teachers and 213 administrators from the National University of Central Peru, in the province of Huancayo; Two instruments were used to collect data: Bieps-A Scale and ILO-WHO Labor Stress Scale.

The study concludes with the existence of an inverse and significant relationship between work stress and the psychological well-being of the teaching and administrative staff of the university under study. The correlation coefficient (Spearman's rho) was -0.206 in the teaching staff group and -0.266 in the administrative staff group, which were statistically significant. Likewise, both in the group of teachers and administrative staff, it has been found that the level of work stress is low at the National University of Central Peru; while the level of psychological well-being is high. In this way it is verified that higher levels of psychological well-being are associated or related to lower levels of work stress.

Keywords: Work stress, psychological well-being, ILO, BIEPS-A

I. Introducción

En el ámbito laboral, la sociedad requiere que la persona esté preparada para los diversos retos, y para demostrarlo debe cumplir requisitos de acuerdo con las expectativas del centro donde labora. El hecho de no cubrir las expectativas y requisitos genera diversas problemáticas que a veces afectan su salud psicológica generándose el estrés laboral, el cual se desencadena mediante los estados de preocupación, tensión y ansiedad (Gómez, González, & Escobar, 2006).

Las investigaciones sobre el estrés laboral se han incrementado desde los años 90, y principalmente en lo referente al impacto del estrés en la salud de los trabajadores y a su manejo. Se ha dado cada vez más importancia a los efectos de los factores de riesgo psicosocial y del estrés relacionado con el trabajo, entre los investigadores y los responsables de las políticas públicas. La práctica de la seguridad y salud en el trabajo se ha extendido más allá de su ámbito tradicional para incorporar también la medicina comportamental, la psicología de la salud ocupacional y el bienestar social, así se reconoce la necesidad de las personas de llevar una vida social y económicamente productiva. En la actualidad los trabajadores sufren una mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Según información recopilada por Pfeffer citado por Barría (2019), en Estados Unidos el 61% de los empleados considera que el estrés los ha enfermado y el 7% asegura haber sido hospitalizado por causas relacionadas al trabajo. Según sus estimaciones el estrés está relacionado con la muerte anual de 120 000 trabajadores estadounidenses y desde un punto de vista económico, el estrés tiene un costo para los empleadores de más de 300 000 dólares al año en ese país.

La Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública, según lo citado por Castillo y Rodríguez (2016), en su investigación mostró que en una población de 2 200 personas en 19 departamentos del país el 58% de los peruanos padecen estrés en su centro de labor, el 35% ha sufrido algún tipo de cuadro estresante y el 8% manifiesta estar libre de este mal, todo esto evidencia que hay niveles de estrés considerables en su centro de labores. Ahora bien, según la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con lo mencionado por Miranda (2008), el estrés laboral es una reacción de un individuo frente a exigencias de tipo laboral, las cuales no se adaptan ni tampoco se ajustan a su saber previo y sus habilidades; por otro lado, Hernández,

Ortega y Reidl (2012) indicaron que el estrés laboral agrupa una serie de reacciones de tipo emocional y cognitivo, también conductual y hasta fisiológico con dirección a los diversos aspectos adversos relacionados con el entorno laboral. Cualquier estímulo estresor físico o psicológico desconocido provoca estrés, pero este va a depender de la percepción del sujeto al momento de afrontarlo (Sánchez, & Lagos, 2011).

Respecto al bienestar psicológico, para Ryff (1989) es el estado donde el ser humano tiene un funcionamiento óptimo para desarrollar las capacidades y para que se dé el crecimiento a nivel personal, estos son indicadores de ajuste de tipo psicológico, debido a que revelan de manera externa emociones positivas, agradables y saludables. Fierro (2000) mencionó que el bienestar psicológico es una preparación consciente del sujeto para atender su propia salud mental mediante experiencias positivas que generan felicidad, emoción que va aumentando y modificándose. Por su parte, Travers, Cooper, Remesal y Menezo (1997) resaltaron que hay una relación directa referida al estrés de tipo laboral con el bienestar de tipo psicológico, puesto que el individuo percibe agentes amenazantes e intenta suplir diversas demandas, por lo que surgen los efectos deletéreos del estrés que afectan su bienestar. En suma, la influencia negativa del estrés laboral se asocia a una variedad de trastornos del estado de ánimo que repercuten en el bienestar psicológico (Merín, Cano, & Tobal, 1995).

La presente investigación está centrada en el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP), casa universitaria ubicada en Huancayo, Junín. Esta surge debido a la importancia de contar con personal preparado para la formación de los nuevos profesionales para la sociedad, de manera que se entienda el impacto del personal en la conducta dentro de una institución de nivel superior, asociado al comportamiento organizacional.

De acuerdo con la normativa especificada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2018) existen diversos requisitos y también exigencias para los profesionales que laboren en las universidades, los cuales les generan cargas para el ejercicio de las actividades de tipo administrativo, actividades de tutoría, actividades relacionadas con el campo psicológico, y actividades para las que no fueron capacitados por ejercer otra profesión, así como situaciones de estrés. Teniendo en consideración los requisitos ya mencionados, el docente en la categoría de ordinario o de contratado debe tener el grado de maestro para ejercer sus labores en cursos del pregrado, y debe poseer un grado de maestro o doctor para poder impartir programas de maestría y programas de especialización.

Por lo tanto, los diversos requisitos que los trabajadores administrativos y docentes de la UNCP tienen que cumplir para formar parte de la casa de estudios y ser seleccionados y contratados para alguna de las categorías, implican el cumplimiento de las estipulaciones de la Ley Universitaria (Ley N° 30220, 2014). En ese sentido, esta carga de actividades y la exigencia en los últimos años ha sido causa del estrés laboral y también de las afectaciones al bienestar psicológico. La carencia de atención respecto a estos aspectos puede llevar a la generación de consecuencias para el personal tales como el ausentismo, signos de conflictividad, la reducción de la calidad en el trabajo y la reducción de la productividad en el personal administrativo y docente de la UNCP (Acosta, 2011).

Con base en lo planteado, en los siguientes párrafos se ha realizado una revisión de antecedentes presentados en el contexto internacional:

En Ecuador, Olivo (2017) desarrolló una investigación a fin de valorar el estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico en docentes de una unidad educativa local. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal, y se trabajó con el total de la población docente de la institución que son 35 personas. Los reactivos que fueron aplicados correspondieron a un cuestionario referente al estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario referente al bienestar psicológico de Ryff. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el bienestar de tipo psicológico; aunque dados los estadísticos utilizados, no se determinó si la relación es inversa o directa entre ambas variables; también se observó que el 45.71% de docentes presentó un nivel medio-alto de estrés laboral.

En Venezuela, el estudio realizado por Millán, Calvanese y D'aubeterre (2017) se planteó determinar el efecto de la dependencia universitaria sobre la percepción de las fuentes de estrés laboral, la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en docentes universitarios. Para ello se desarrolló un estudio cuantitativo con diseño no experimental transversal, con una muestra de 903 docentes de 32 instituciones universitarias de Venezuela de dependencia pública o privada. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la escala de bienestar psicológico de Sánchez-Cánovas, el cuestionario de condiciones de trabajo de Blanch y el inventario de percepción de estresores en docentes universitarios de Álvarez.

Los resultados permitieron concluir que la mayoría de los participantes del estudio, representados por el 56.86% de los docentes, poseen un nivel intermedio de estrés laboral; el

análisis pormenorizado de las fuentes de estrés determinó que la mayor afectación se encuentra en el impacto de lo político, el estatus socioeconómico y la actualización profesional. Finalmente, al comparar el bienestar psicológico con las fuentes de estrés laboral del docente universitario se observó que la mayoría de las correlaciones son inversas y estadísticamente significativas, y que se destaca una mayor relación inversa entre la dedicación excesiva a la labor docente y la disciplina de los estudiantes.

También en Ecuador, García (2016) elaboró una investigación con el objeto de estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y en los trabajadores de la Universidad de Cuenca. Con este propósito desarrolló un estudio con diseño no experimental transversal y con nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 240 personas de una población de 607 personas con dependencia laboral en la Universidad de Cuenca y el instrumento utilizado en este trabajo fue el cuestionario del modelo demanda-control de Karasek. Según los resultados obtenidos en este trabajo, el 67.50% de administrativos y trabajadores de la universidad presentan altos niveles de estrés determinados por los tipos de trabajo pasivo y de alta tensión laboral, puesto que estos presentan un riesgo para la salud física y mental.

En Guatemala, Orozco (2018) desarrolló su investigación con el fin de determinar los niveles de estrés en los docentes de una facultad universitaria local. Para ello elaboró un estudio con diseño no experimental y con nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por toda la población de docentes de la facultad de psicología de la Universidad Rafael Landívar, conformada por 30 docentes y el instrumento usado para valorar la variable fue la escala de estrés docente ED-6. Así, se concluyó que la mayoría de los docentes presenta un nivel de estrés laboral bajo o muy bajo.

En Colombia, Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017) elaboraron una investigación sobre el estrés en funcionarios de una institución educativa municipal, el objetivo fue la evaluación del nivel de estrés en docentes, administrativos y personal de apoyo pertenecientes a dicha institución. El desarrollo de esta investigación fue conforme al paradigma cuantitativo de tipo descriptivo y se caracterizó por ser de un corte transversal, en ella se procedió a aplicar un cuestionario para poder evaluar el estrés, el cual correspondió a la versión número tres de la batería para riesgos de tipo psicosocial del autor Villalobos. Los participantes que fueron evaluados correspondieron a 196 sujetos integrados por personal de diferentes puestos pertenecientes a la institución, y los resultados demostraron que el 62% de los funcionarios que aplicaron el instrumento presentaron niveles altos de estrés. De lo anterior se concluye que es

clave la generación de medidas para la prevención del estrés y necesario el planteamiento de estrategias para una intervención inmediata que pueda mitigar dicho factor en la institución.

Finalmente en Costa Rica, Ureña, Barrantes y Solís (2014) llevaron a cabo un estudio enfocado en describir y determinar la relación entre bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción de la salud en el personal docente y administrativo de una universidad. La muestra estuvo integrada por la concurrencia de 258 hombres y 397 mujeres. En el análisis de correlaciones se encontró que existen vínculos importantes entre bienestar psicológico, percepción subjetiva de la salud y espiritualidad; además, se concluyó que es clave la consideración de aquellos aspectos que son subjetivos al bienestar de todos los colaboradores, y de vital importancia la señalización de las áreas en las cuales es pertinente la intervención para la promoción de un centro de estudios superiores que sea saludable y adecuado.

Por último, en cuanto a los estudios realizados en el Perú, se encontraron los siguientes:

Tualombo (2018) adelantó una investigación con el fin de estudiar el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, su objetivo consistió en la determinación de la relación entre el estrés laboral y el bienestar de naturaleza psicológica de los educadores. Esta tesis correspondió a una investigación de diseño no experimental transversal desarrollada a un nivel de correlación. Se consideró la cooperación de 203 docentes, entre las edades de 22 a 62 años y los instrumentos utilizados para recolectar los datos fueron el cuestionario de evaluación del estrés elaborado por Villalobos y la escala de bienestar psicológico de Ryff. Los resultados demostraron que efectivamente hay una relación de tipo negativa de intensidad media baja respecto al estrés laboral y el bienestar de tipo psicológico; en ese sentido, se pudo afirmar que a mayores niveles de estrés laboral fueron menores los niveles de bienestar de tipo psicológico. En cuanto a los hallazgos descriptivos se encontró que un 65% de los docentes presentan niveles muy altos de estrés laboral, mientras que un 33.5% muestran niveles bajo de bienestar psicológico.

De la misma manera, Villegas (2016) elaboró su estudio con el fin de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Moquegua. La investigación se desarrolló desde el enfoque cuantitativo, se utilizó para ello un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, y la muestra estuvo conformada por 78 trabajadores administrativos de una población total de 142 individuos. Los datos sobre las variables fueron recolectados mediante la utilización del test de estrés

psicológico de González Llaneza y el cuestionario de desempeño laboral. De este modo, el estudio indicó que el 60.3% de los administrativos presentaron niveles medios de estrés laboral, y que existe relación ($p=0.000$) entre el estrés laboral y desempeño laboral en el personal administrativo de la universidad.

Echevarría (2018) planteó en su investigación describir y determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del régimen CAS en la Universidad Nacional de Trujillo. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal. Se realizó la investigación en el total del personal administrativo de la universidad constituida por 120 trabajadores, y los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de estrés adaptado de Navarrete y la matriz para la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores. Los resultados señalaron que hasta el 78% de los trabajadores administrativos presentaron niveles altos de estrés laboral; por otro lado, también se determinó que existe una relación inversa y significativa ($p<0.05$) entre el estrés y el desempeño laboral en el personal administrativo de la universidad.

Bazán (2016) realizó un estudio sobre bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de un municipio de la ciudad de Lima, cuyo objetivo era correlacionar estas variables en el contexto administrativo. La investigación fue realizada desde el punto de vista cuantitativo con diseño no experimental transversal y alcance descriptivo correlacional, con una muestra de 108 trabajadores administrativos. Los reactivos usados fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de bienestar psicológico de Casullo. Posteriormente se concluyó que existe una correlación inversa y significativa de intensidad muy baja entre las variables, por lo que a mayor estrés laboral habrá menos bienestar psicológico.

También, Paipay (2017) elaboró una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV. Para esto se elaboró un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por la población total de docentes que pertenecen a la facultad de ciencias sociales de la UNFV, constituida por 150 personas de ambos sexos. Los instrumentos usados para medir las variables fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y Cuestionario de desempeño docente adaptado por Astocasa. Sus resultados indican que el 48% de docentes presentó un nivel bajo de estrés laboral, un 45.3% presentaron un nivel medio y el 6.7% presentaron un nivel alto de

estrés laboral. Además determinó que no existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en dicha facultad universitaria.

Lima (2017) realizó una investigación con el objeto de estudiar el estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una universidad privada de Lima. Para esto se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo de alcance correlacional-causal y con diseño no experimental transversal. La población estuvo constituida por 80 de docentes del área de inglés de la Universidad Nacional de Ciencias Aplicadas, mientras la muestra fue de 68 docentes de dicha dependencia. Los utilizados que se usaron en dicho estudio fueron la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS, el cuestionario de Burnout de Maslach y la Escala de autoeficacia percibida. Los resultados muestran que en relación al estrés laboral el 66% de la muestra de mantiene en nivel medio de estrés, mientras que en el nivel bajo se encuentra el 12% de la muestra y en el nivel alto está el 22%.

Aguilar y Aquino (2016) realizaron un estudio con el objeto de su investigación fue determinar el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica. Esta investigación presentó un diseño no experimental transversal, de tipo básica con un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. La población consistió en 414 docentes universitarios y la muestra estuvo conformada por 166 docentes. El instrumento utilizado para recolectar los datos fue la Escala de Burnout de Maslach. Los resultados indicaron que el 80% de los docentes presentan niveles bajos de síndrome de Burnout, el 17% presenta un nivel medio y solo el 2.4% presentaron nivel altos de este síndrome asociado a estrés laboral.

Finalmente, en cuanto a los antecedentes nacionales, Huaman (2017) realizó su estudio titulado Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este, con el objetivo de determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y la actividad física en dicho grupo poblacional. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico y con diseño no experimental transversal de alcance descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 160 docentes universitarios de ambos sexos, con edades de 22 a 65 años, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de actividad física elaborada por la investigadora y la Escala de bienestar psicológico de Ryff. Los resultados señalaron que no existe relación entre el bienestar psicológico y la actividad física en los docentes. También se encontró que la mayoría de docentes conformado por el 48.8% presentó niveles medios de bienestar psicológico, el 31.3% muestra niveles altos y el 20% mostró niveles bajos en esta variable.

Una vez hecha la revisión de diversos antecedentes resulta necesario desarrollar una **revisión teórica respecto a las variables de estudio** de manera que se comprendan las dimensiones y conceptos que encierran.

El estrés es una reacción normal inmediata que se produce al enfrentarse a hechos o situaciones inesperadas, desconocidas o vistas como una amenaza para la integridad física o emocional de una persona (Cólica, 2010). Se considera al estrés como una carga emocional muy fuerte que hoy en día aqueja a la humanidad, el estrés está relacionado con cualquier factor interno o externo, el cual induce al incremento del esfuerzo del sujeto de forma que mantenga un estado equilibrado para sí mismo y con su entorno; a su vez, está presentado como un grupo de respuestas y procesos de tipo endocrinal, neuronal, emocional, inmunológico y también de tipo conductual, respecto a situaciones que se pueden traducir en una demanda con motivo de la adaptación –la cual es mayor a la que es común y habitual para el cuerpo humano–, estas también son percibidas por el sujeto como amenazas o hasta peligros frente a su integridad de tipo biológico y psicológico (Truco, 2002; Sánchez, 2011).

Los docentes a menudo enfrentan circunstancias generadoras de estrés que pueden poner en riesgo al bienestar de tipo psicológico en su centro de labores (Santander, Morán, & Sanz, 2005). Los generadores de estrés a los cuales están expuestos los docentes están asociados a aquellas dificultades para la confrontación de problemas referentes al comportamiento, la dificultad para la motivación de los alumnos, la diversidad cultural referida a los alumnos, disponibilidad limitada de recursos, el exceso de carga de funciones y el tiempo limitado para hacer una cantidad de tareas y labores por día. Por otra parte, las reformas continuas en materia de legislación para la educación, las modificaciones en las familias y la relación con las entidades educativas ponen al docente en situaciones conflictivas y estresantes (Gismero, Bermejo, Prieto, Cagigal, García, & Hernández, 2012).

Ahora bien, los estresores pueden ser: agudos, que pueden tener corta duración y poca frecuencia, pero alta intensidad; los estresores crónicos de corta duración y de baja o elevada intensidad; los estresores diarios, con comienzo definido, corta duración y de baja intensidad; y los estresores catastróficos que tienen un origen concreto, de corta o larga perennidad, estos ocurre con escasa frecuencia y son de robusta magnitud (Llaneza, 2009).

El estrés relacionado con el ámbito laboral también es denominado estrés laboral o estrés de trabajo y puede inducir a cansancio físico y psicológico del empleado y, por tanto, ocasionar

innumerables consecuencias para la salud y el entorno en el que se encuentra el trabajador (Peiró & Salvador, 1992; Olivo, 2017). Al respecto, Cortes (2007) mencionó que los estresores laborales pueden incluir: el ambiente de trabajo, normas de trabajo y características del puesto de trabajo; los horarios y organización del trabajo, es decir, jornadas de trabajo y turno; características personales del trabajador, es decir motivaciones personales, formación académica, personalidad. Mientras que Acosta (2011) se refirió a la existencia de tres tipos de estresores laborales: i) los intraorganizacionales, tales como sobrecarga de trabajo, ambiente laboral insatisfactorio e inadecuado, nula estimulación, monotonía, inestabilidad laboral, nulas perspectivas de progreso, alimentación inadecuada; ii) los extraorganizacionales: factores familiares, sociales, realidad económica y social del país; y iii) los de tipo individual: saturación de trabajo, ambigüedad y conflicto de roles, así como diferencias con las metas de la profesión.

Las ilaciones del estrés laboral generan situaciones que afectan a una persona, con lo cual impactan la estabilidad del individuo para enfrentar las situaciones que le causan desagrado. Llana (2009) y Cortes (2007) expresaron que los efectos del estrés laboral son de naturaleza individual y organizacional, y traen consecuencias individuales como irritabilidad, cansancio, ausencia familiar, trastornos del sueño, consumo de estimulantes, automedicación, vulnerabilidad a enfermedades médicas como hipertensión arterial, cardiopatías, úlceras y problemas gastrointestinales. Asimismo, también tiene como consecuencias trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, trastornos de la personalidad y de estado de ánimo; y consecuencias organizacionales: ausentismo, resistencia al cambio, inhibición, falta de creatividad, abandono del trabajo, accidentabilidad, baja productividad, dificultades para enlazarse en grupo y falta de iniciativa.

En este contexto, el modelo de estrés orientado a la dirección de empresas fue sustentado por Ivancevich, Konopaske y Matteson (1987) y Peiró y Salvador (1992), este está centrado en el concepto estímulo-respuesta e implica seis elementos relevantes: primero, los estresores que pueden ser intraorganizacionales (ruido, sobrecarga de trabajo, tecnología, estructura organizacional, sistemas de recursos humanos) y extraorganizacionales (relaciones familiares, problemas económicos y legales); segundo, el estrés percibido, que es la interpretación del estrés por parte cada individuo; tercero, los resultados, estos son las respuestas que pueden ser de tipo psicológico, fisiológico y conductual; cuarto, las consecuencias que son el producto de las respuestas tanto a nivel individual como organizacional; quinto, las variables moderadoras que se refieren a las diferencias individuales que inciden en los componentes anteriores; y, por

último, las estrategias de afrontamiento que tienen relación con las variables moduladoras que inciden sobre la relación entre los estresores, estrés percibido y resultados.

Paralelamente, para comprender el estrés laboral es necesario entender las dimensiones que lo componen. Las dimensiones del estrés laboral indicados por la OIT-OMS son:

La primera dimensión se denomina clima organizacional, este es el carácter que se presenta en la organización, tiene que ver con una atmósfera propia y particular en conformidad a su esquema productivo. El clima de tipo organizacional condiciona la conducta que tienen los individuos que son parte de la organización. Dicho clima puede caracterizarse como cordial, relajado o en su defecto tenso, y puede producir diferentes niveles de estrés para los individuos de acuerdo con el tipo de susceptibilidad de cada persona.

La segunda dimensión es la estructura organizacional, es el peso burocrático administrativo referente a la empresa y a la posición que tiene el sujeto en una determinada organización respecto a la relación y al control que tiene con su trabajo de manera que alcance un grado de desempeño y satisfacción. Otra dimensión sería territorio organizacional, esta es la descripción del espacio que es personal o del escenario referente a las actividades que desempeña un sujeto en su centro de labores. Por esta razón, algunos sujetos generan un sentimiento de propiedad. Hay estudios relacionados con la imposición de la territorialidad, y debe considerarse que el territorio organizacional también es un estresor (generador de estrés) muy potente generalmente cuando se trabaja en territorios evadidos, extraños o ajenos.

La cuarta dimensión denominada tecnología posee un gran valor generador de estrés en conformidad con el acceso a los medios que la institución puede proporcionar a sus colaboradores con motivo de sus labores, y de acuerdo con las necesidades asociadas a los requerimientos laborales, se debe brindar la instrucción para hacer un buen uso de los materiales. Por otra parte, la influencia del líder es una dimensión que es descrita como el poder que ejerce el jefe o las personas que estén a un nivel superior o en su defecto a cargo de los trabajadores, ellos son quienes se envisten de autoridad y poder, y se caracterizan como legitimadores, castigadores, recompensantes o como expertos en última instancia.

La sexta dimensión, cuyo nombre es la falta de cohesión, manifiesta una falta para la integración, ya sea la interacción social correspondiente a los miembros que son parte de un grupo como parte de una organización. Por último, la dimensión respaldo hacia el grupo, implica que los trabajadores como los supervisores requieren respaldo y también apoyo que

provenga del grupo de trabajo, de tal manera que estos se presenten como sujetos identificados con la empresa y con las labores a realizar. También sería necesario recibir un soporte cuando el sujeto se proponga alcanzar metas referidas al beneficio íntegramente personal, pero también colectivo. No obstante, cuando no se dan estos factores, los mismos se consideran como generadores de estrés (OIT, 2004).

Por otra parte, la variable bienestar psicológico, según Casullo (2002), es la capacidad para mantener vínculos positivos, un dominio sobre el medio ambiente o entorno, y para poseer una visión a futuro y autoaceptación de ello, lo cual se evidencia a través de los diferentes estados emocionales que pueden ser adecuados o no en la medida en que ignoran la adjudicación de significado del desarrollo personal.

Si se toman las dimensiones según el modelo elaborado por Lopetegui (2009), existen seis tipos de bienestar psicológico que se describen a continuación: i) bienestar físico: es el funcionamiento adecuado del cuerpo, es decir, la resistencia a enfermedades y el responder de manera adecuada a diversos eventos o circunstancias que requieren actividad física; ii) bienestar mental o intelectual: representa aquella capacidad requerida para mantener relaciones agradables con los individuos que se encuentran en su ambiente y para ser capaz e interesarse por los cambios positivos; iii) bienestar social: se refiere a la capacidad de desenvolverse de manera empática con los demás; iv) bienestar emocional: es la habilidad de controlar las emociones de manera efectiva, es decir, la forma en que se expresan las emociones y la necesidad de hacerlo de forma apropiada; v) bienestar espiritual: básicamente implica aquellas creencias religiosas de los individuos, para algunos es la naturaleza, la ciencia o Dios; y vi) bienestar ocupacional: el bienestar ocupacional o industrial se refiere a la habilidad de poder ejecutar con disfrute, seguridad y con la menor suma de contaminantes/tóxicos ambientales las ocupaciones diarias que deben cumplir los trabajadores de una empresa.

Añádase a lo anterior que el bienestar psicológico se divide en dos posturas: tradición hedónica, la cual habla del bienestar subjetivo (satisfacción vital y afectividad positiva) y tradición eudaimónica, esta está enfocada en el bienestar psicológico (crecimiento personal, desarrollo del potencial humano y sentido de la vida). Además, dentro de la psicología positiva se encuentra el modelo multidimensional de bienestar psicológico elaborado por Ryff (2007) quien a su vez se basa en lo planteado por Maslow (autorrealización), Roger (funcionamiento humano pleno), Allport (concepto de madurez) y Jahoda (salud mental) (Vázquez, Hervás, Rahona, & Gómez, 2009).

Ryff y Keyes (1995) establecen seis dimensiones que se relacionan con la satisfacción personal, tal como se detalla a continuación, antes cabe resaltar que sobre este planteamiento Casullo (2002) desarrolló un instrumento de evaluación.

Las dimensiones del bienestar psicológico en adultos son: la aceptación como un factor que define al bienestar, requiere tener una actitud positiva que esté orientada hacia sí mismo para que se dé la aceptación respecto a cómo es cada quien, también implica la capacidad de aceptar todo lo ocurrido en el pasado. Dicha característica resulta ideal para la salud mental adecuada, adicionalmente se constituye como base para la autorrealización y la madurez junto con el funcionamiento adecuado de la personalidad (Ryff, 1989); la dimensión relaciones y vínculos de tipo psicosocial se refiere a que la calidez y gran confianza para las relaciones de tipo interpersonal son clave para el disfrute del bienestar psicológico, el cual resulta en una demostración de la personalidad con un grado de madurez. Respecto a este aspecto las personas evidencian empatía y sentimientos de afecto firmes que están dirigidos hacia otras personas, en esa medida, tienen la capacidad de brindar más amor y también de tener relaciones de amistad mucho más profundas (Ryff, 1989).

La dimensión sobre el control y el dominio respecto al entorno se refiere a la habilidad que sirve para crear o elegir los entornos que sean favorables para satisfacer las necesidades psicológicas propias. Se puede decir que esta es una más de las características básicas para que el funcionamiento de tipo psicológico pueda ser sano. Adicionalmente, la madurez también requiere de la participación en todo lo relacionado con el entorno de sí mismo. Aquellas personas que posean un dominio de tipo elevado respecto al entorno, tienen una habilidad mejor desarrollada para poder acondicionar el mundo que les rodea, y se perciben capaces de intervenir en el contexto que es de tipo ambiental (Ryff, 1989).

En cuanto a la dimensión crecimiento a nivel personal, es un funcionamiento positivo de forma óptima, no demanda solo alcanzar a las cinco características que son fundamentales, sino también requiere que la persona ponga de su parte y aporte con sus esfuerzos para poder desarrollar progresivamente su potencial con la meta de poder desarrollarse como un ser humano (Ryff, 1989). Otra dimensión se refiere al propósito o proyecto de vida, los sujetos requieren establecer metas para su vida, definir los objetivos que les permitan darle sentido a la misma. La percepción acerca del verdadero significado de la vida requiere de una sensación referida a la dirección y también a la intención, de manera que se pueda lograr que la vida se convierta en una experiencia rica en productividad, creatividad e integración (Ryff, 1989).

La última dimensión tiene que ver con la autonomía y el dominio respecto al entorno, estos aspectos se refieren al bienestar que fue brindado al individuo para determinar la conducta de manera autónoma, independiente y también reguladora, en conformidad con criterios específicos y propios, los cuales poseen una manera de funcionar autónoma y también un grado de resistencia para la aprobación o desaprobación respecto a los demás. Respecto a dicha dimensión, los sujetos no se dejan llevar por creencias o miedos cuyo origen venga de las masas, así consiguen lograr un sentido relacionado con la libertad para el ejercicio de sus acciones (Ryff, 2007).

En consecuencia, con base en la descripción anterior se pudo formular la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019?

Esta investigación **justifica** su desarrollo porque:

La importancia del estudio actual del estrés laboral está dada por su elevada prevalencia en algunas organizaciones, tal como se evidencia según los datos estadísticos actuales. En vista de las nuevas exigencias laborales modernas, y en particular en el ámbito universitario peruano por las nuevas normativas de la SUNEDU, es relevante describir las características del estrés laboral en los trabajadores universitarios.

La presente investigación tiene una relevancia social debido a lo que implica el estrés laboral; en concordancia con el modelo teórico, el estrés laboral percibido en los trabajadores puede conducir a respuestas tanto fisiológicas como psicológicas que finalmente dan como resultado consecuencias negativas en las organizaciones universitarias, las cuales pueden afectar la calidad educativa en los futuros profesionales del país.

El estudio también cuenta con una importancia teórica, puesto que las conclusiones contribuirán al conocimiento científico previo de las variables de estrés laboral y bienestar psicológico, al tiempo que permite conocer la relación existente entre las mismas en los docentes de la UNCP. Estos resultados teóricos servirán a futuros investigadores que los usarán como antecedente para elaborar nuevos estudios.

La investigación tiene también una relevancia práctica por el valor que dará a la universidad intervenida para el manejo adecuado del estrés laboral y del bienestar psicológico en el personal administrativo y docente que es parte de la misma.

En esa medida, se plantearon las siguientes **hipótesis** de estudio:

En lo referente a la **hipótesis general**:

Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.

En lo que respecta a la **hipótesis específica**:

Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.

En referencia a los **objetivos** de estudio, en el presente estudio se pretende:

En cuanto al **objetivo general**:

Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.

Respecto a los **objetivos específicos**:

Establecer la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.

Identificar el nivel de estrés laboral en general y por dimensiones en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.

Identificar el nivel de bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Diseño

Esta investigación fue de diseño no experimental transversal en concordancia con los postulados de Hernández, Fernández y Baptista (2014), debido a que no se manipularon intencionalmente las variables del estudio y la información sobre las variables de estudio se recolectó en un tiempo único.

Tipo

La investigación fue de tipo básico, pues su finalidad es construir una base de conocimiento que se agrega a la información previa existente sobre las variables, esto permite conocer y explicar los fenómenos en cuestión sin generar una utilidad práctica inmediata (Valderrama, 2013).

Nivel o alcance

En cuanto al alcance de la investigación, el presente estudio fue descriptivo correlacional, dado que estuvo orientado a describir las variables en forma independiente para luego establecer el grado y nivel de relación entre ellas, teniendo en cuenta que las mediciones de estudio corresponden a una unidad de análisis en común (Hernández et al., 2014).

Enfoque

La presente investigación correspondió al enfoque cuantitativo, esto se debe a que se utilizaron procedimientos numéricos y el análisis estadístico para describir, analizar y explicar los fenómenos observados (Soto, 2015).

2.2 Población, muestra y muestreo

Población

Conforme a Hernández et al. (2014) la población consiste en el conglomerado referido a las observaciones, las cuales concuerdan con un grupo de detalles definidos por el investigador. Para elaborar la presente investigación se consideró como población a los trabajadores

administrativos y también a los docentes que conforman la UNCP, en ese sentido, la población total de docentes es de 781 personas y la de administrativos es de 474 personas.

Muestra

La muestra se estimó con la máxima dispersión ($p=q=0.5$), nivel de confianza del 95% ($Z=1.96$) y un error aceptable ($e=0.05$), asimismo se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

De este modo, al reemplazar los valores se estimó un tamaño de muestra de 258 docentes y 213 administrativos.

Muestreo

El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional, dado que no todos los encuestados tuvieron la misma probabilidad de ser escogidos como parte de la muestra, la selección de los mismos dependió de los criterios establecidos por la investigadora a cargo del estudio (Hernández, et al., 2014).

Criterios de Inclusión:

- Docentes nombrados y contratados a tiempo completo y dedicación exclusiva
- Docentes universitarios de la sede central de la UNCP
- Docentes que aceptan el consentimiento informado

Criterios de Exclusión:

- Docentes que se rehúsan al estudio
- Docentes inactivos (Licencias, año sabático, etc)

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos que fue empleada en la presente investigación corresponde a la encuesta, mientras que los instrumentos para la obtención de datos fueron:

- Escala de estrés laboral de la OIT-OMS
- Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A)

En primer lugar en cuanto a la **escala de estrés laboral de la OIT-OMS**, se podría decir lo siguiente:

Ficha técnica: la escala de estrés laboral de la OIT-OMS fue elaborada por Ivancevich et al. 2006, está dirigida a individuos con dependencia laboral, la forma de aplicación es individual o colectiva, en un intervalo de tiempo de 10 a 30 minutos aproximadamente; las áreas de aplicación de esta escala son principalmente en el ámbito organizacional, y este instrumento tiene como finalidad identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores.

Estructura: esta escala presenta siete dimensiones que son la estructura organizacional (presenta cuatro ítems); el clima de tipo organizacional (cuatro ítems); la tecnología (tres ítems); la influencia que ejerce el líder (cuatro ítems); el territorio organizacional (posee tres ítems); la cohesión del grupo de trabajo (tiene cuatro ítems) y el respaldo de grupo (tres ítems). Luego se procede a elegir la respuesta de acuerdo con cada información y con siete opciones basadas en una escala Likert: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre.

Validez y confiabilidad del instrumento en nuestro medio: en el estudio de Suárez (2018) se determinó una validez de contenido mediante criterio de jueces, por medio del uso del análisis binomial con resultados menores a 0.5, lo cual indica concordancia entre los jueces. La validez de constructo se confirmó a través del análisis factorial en el que se obtuvo que el índice de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) es de 0.953. En este mismo estudio la confiabilidad del instrumento se determinó mediante el alfa de Cronbach, en la que se obtuvo 0.966, considerado este dato como un buen nivel de confiabilidad.

Validez y confiabilidad del instrumento mediante criterio de jueces y muestra piloto: se obtuvo la validez a través de la técnica de criterio de jueces, donde se utilizó el estadístico V de Aiken con el que se obtuvo un coeficiente de 0.9, el cual fue hallado mediante Microsoft Excel 2013. De esta manera se pudo afirmar entonces que el instrumento es válido para la ejecución en la muestra de esta investigación. En cuanto a la confiabilidad, esta fue determinada en una muestra piloto de 40 docentes empleándose el análisis de fiabilidad y el uso del Alfa de Cronbach, con lo cual se encontró un valor de 0.94, lo que permite señalar que el instrumento presenta una confiabilidad adecuada.

En según lugar en cuanto a la **escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A)**, puede asegurarse lo siguiente:

Ficha técnica: la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A) fue elaborada por Casullo en el año 2002, está dirigida a personas mayores de 16 años, la forma de aplicación es individual o colectiva en un lapso de tiempo de 10 a 30 minutos aproximadamente, las áreas de aplicación de este instrumento son el ámbito organizacional, clínico y educativo; esta escala tiene como finalidad determinar los niveles de bienestar psicológico en adultos.

Estructura: esta escala se divide en cuatro dimensiones que son aceptación/control (posee tres ítems), autonomía (tres ítems), vínculos sociales (tres ítems) y proyecto de vida (tiene cuatro ítems). Luego se procede a elegir la respuesta de acuerdo con cada información y con tres opciones basadas en una escala Likert: de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo.

Validez y confiabilidad del instrumento en nuestro medio: en la investigación de Sevillano (2018) se halló la validez del instrumento mediante el método de criterio de jueces, con el uso del estadístico V de Aiken, de lo cual se obtuvo un valor mayor a 0.5. La confiabilidad del instrumento lo determinó a partir de la utilización del alfa de Cronbach, en la que se obtuvo 0.944, lo cual señala que tiene un buen nivel de confiabilidad.

Validez y confiabilidad del instrumento mediante criterio de jueces y muestra piloto: en la presente investigación se obtuvo la validez del instrumento mediante criterio de jueces, por medio del uso del estadístico V de Aiken se obtuvo un coeficiente de 0.9 mediante Microsoft Excel 2013. Es posible afirmar en tal sentido que el instrumento es válido para su aplicación en la muestra de la investigación. En lo que respecta a la confiabilidad, esta fue determinada en una muestra piloto de 40 docentes con el uso del Alfa de Cronbach, allí se encontró un valor de 0.84, lo cual indica una adecuada confiabilidad del instrumento.

2.4 Operacionalización de variables

En primer lugar se describe la **variable estrés laboral**:

Respecto a su **definición conceptual**, Ivancevich et al. (2006) definieron al estrés laboral como una respuesta adaptativa que resulta de una situación que impone exigencias especiales relacionadas con el trabajo.

En cuanto a la **definición operacional** del estrés laboral, esta fue descrita mediante las puntuaciones obtenidas en la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, elaborada por Ivancevich

et al. (1989), según lo cual se considera nivel bajo una puntuación de 25 a 41; nivel medio un puntaje de 42 a 57 y nivel alto un puntaje obtenido de 58 a 75. Asimismo presentó siete indicadores que son la estructura organizacional, clima organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

En lo que respecta a la **variable bienestar psicológico**, esta se puede definir de la siguiente manera:

En cuanto a la **definición conceptual**, Ryff (1989) abordó el bienestar psicológico como un estado donde el ser humano tiene un funcionamiento óptimo con el desarrollo de sus capacidades y del crecimiento personal.

Respecto a la **definición operacional** del bienestar psicológico, esta fue descrita mediante las puntuaciones obtenidas en la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A), elaborada por Casullo (2002); a partir de allí se considera nivel bajo una puntuación de 13 a 21, nivel medio un puntaje de 22 a 29 y nivel alto un puntaje obtenido de 30 a 39. Asimismo presentó cuatro indicadores: aceptación/control, autonomía, vínculos y proyecto de vida.

2.5 Procedimiento

En primer lugar se envió una carta de presentación firmada por la universidad solicitando la autorización de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la UNCP, posteriormente se realizó una entrevista con la jefa de dicha oficina, y luego de obtener la autorización se procedió a programar la aplicación de los instrumentos a los docentes y administrativos de la universidad. Los instrumentos fueron aplicados de forma individual y grupal, con tiempo variable de entre 10 a 30 minutos, y las encuestas fueron realizadas en la sede central del UNCP ubicada en la ciudad de Huancayo del 22 de mayo al 30 de junio del 2019, en diferentes días por los cambios de horario de los trabajadores docentes y administrativos. Cabe resaltar que se contó con la colaboración de personal entrenado para realizarlas. Las encuestas fueron anónimas y previa firma del consentimiento informado, se le indicó a los encuestados el modo correcto de llenarlas previo a su ejecución. Finalmente se acopiaron datos y se omitieron los instrumentos errados, el procesamiento y análisis de información se realizó mediante la utilización del programa estadístico SPSS V24.

2.6 Método de análisis de datos

Como primer paso se integró la información recogida en una base de datos de los resultados conseguidos en cuanto a las variables de estrés laboral y bienestar psicológico, para someterla luego a los análisis correspondientes.

Para cumplir con los objetivos planteados en la investigación se utilizaron dos procedimientos: el análisis mediante estadística descriptiva y el análisis mediante estadística inferencial.

El análisis descriptivo de los datos estuvo orientado a describir los niveles de estrés laboral y de bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la UNCP, esto en función de tablas de porcentajes y frecuencias. Esta información se presentó mediante cuadros de doble entrada acordes con las normas APA.

En lo que concierne al análisis inferencial, en primera instancia se ejecutó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de los datos de la muestra, lo cual dio como resultado que los datos no siguen una distribución normal en ambos grupos poblacionales; por ello, para la prueba de hipótesis que busca determinar la correlación entre las variables, se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

2.7 Aspectos éticos

La investigación se sustenta en el respeto por la validez de los resultados encontrados, así como en la confiabilidad relacionada con todos los datos que fueron obtenidos, la citación adecuada de los autores respectivos en el momento de la realización de la búsqueda, y el respeto por la información acerca de los sujetos que fueron encuestados. Se consideraron tres criterios éticos para la investigación como son la confidencialidad, la observación participante y el consentimiento del encuestado considerando la autorización previa por parte de los docentes y de los administrativos mediante la firma del consentimiento informado. La ejecución del estudio también se enmarcó en el respeto estricto de los principios de la bioética como el principio de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Descripción del nivel de estrés laboral y sus dimensiones

Tabla 1

Caracterización del estrés laboral y sus dimensiones en docentes

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Estrés laboral	131	50.8	114	44.2	13	5.0	258	100.0
Estructura organizacional	108	41.9	122	47.3	28	10.9	258	100.0
Clima organizacional	119	46.1	117	45.3	22	8.5	258	100.0
Territorio organizacional	165	64.0	82	31.8	11	4.3	258	100.0
Tecnología	129	50.0	107	41.5	22	8.5	258	100.0
Influencia del líder	148	57.4	86	33.3	24	9.3	258	100.0
Falta de cohesión	162	62.8	85	32.9	11	4.3	258	100.0
Respaldo de grupo	161	62.4	85	32.9	12	4.7	258	100.0

En la Tabla 1 se muestran los resultados en cuanto a los niveles de estrés laboral en el personal docente, se evidencia en general que un 50.8% (131) presentó un nivel bajo de estrés laboral; un 44.3% (114) mostró un nivel medio de estrés laboral y un 5% (13) tuvo un nivel alto de estrés laboral; por otro lado, la dimensión que presenta con mayor frecuencia niveles altos es estructura organizacional, observados en un 10.9% (28) de docentes. Estos hallazgos indican que el personal docente percibe un nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 2

Caracterización del estrés laboral y sus dimensiones en administrativos

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Estrés laboral	129	60.6	71	33.3	13	6.1	213	100.0
Estructura organizacional	119	55.9	73	34.3	21	9.9	213	100.0
Clima organizacional	97	45.5	87	40.8	29	13.6	213	100.0
Territorio organizacional	158	74.2	51	23.9	4	1.9	213	100.0
Tecnología	120	56.3	76	35.7	17	8.0	213	100.0
Influencia del líder	140	65.7	45	21.1	32	15.0	213	100.0
Falta de cohesión	169	79.3	32	15.0	12	5.6	213	100.0
Respaldo de grupo	171	80.3	35	16.4	7	3.3	213	100.0

En la Tabla 2 se describen los resultados en cuanto a los niveles de estrés laboral en el personal administrativo, estos revelan en general que un 60.6% (129) mostró un nivel bajo de estrés laboral; un 33.3% (71) presentó un nivel medio de estrés laboral y un 6.1% (13) tuvo un nivel alto de estrés laboral; por otro lado, la dimensión que presentó con mayor frecuencia niveles altos es el clima organizacional, observados en un 13.6% (29) de administrativos. Estos hallazgos señalan que el personal administrativo percibe un nivel bajo de estrés laboral.

Descripción del nivel de bienestar psicológico

Tabla 3

Caracterización del bienestar psicológico en el personal docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	5	1.9
Medio	18	7.0
Alto	235	91.1
Total	258	100.0

En la Tabla 3 se ven los resultados en cuanto a los niveles de bienestar psicológico en el personal docente conformado por 258 individuos; al respecto un 1.9% (5) presentó un nivel bajo de bienestar psicológico, un 7.0% (18) un nivel medio de bienestar psicológico y un 91.1% (235) un nivel alto de bienestar psicológico. Estos hallazgos demuestran que el personal docente percibe un nivel alto de bienestar psicológico.

Tabla 4

Caracterización del bienestar psicológico en el personal administrativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	6	2.8
Medio	18	8.5
Alto	189	88.7
Total	213	100.0

En la Tabla 4 se describen los resultados en cuanto a los niveles de bienestar psicológico en el personal administrativo conformado por 213 individuos; allí se evidencia que un 2.8% (6) tuvo un nivel bajo de bienestar psicológico, un 8.5% (18) un nivel medio de bienestar psicológico y un 88.7% (189) un nivel alto de bienestar psicológico. Estos datos revelan que el personal administrativo presenta un nivel alto de bienestar psicológico.

3.2 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el grupo de docentes

	K-S	n	p
Clima organizacional	0.070	258	0.004
Estructura organizacional	0.078	258	0.001
Territorio organizacional	0.107	258	0.000
Tecnología	0.078	258	0,001
Influencia del líder	0.110	258	0.000
Falta de cohesión	0.110	258	0.000
Respaldo de grupo	0.107	258	0.000
Estrés laboral	0.076	258	0.001
Aceptación/Control	0.366	258	0.000
Autonomía	0.207	258	0.000
Vínculos	0.190	258	0.000
Proyecto	0.361	258	0,000
Bienestar psicológico	0.140	258	0.000

En la Tabla 5 se evidencia que los niveles de significancia son menores de 0.05, entonces, los datos no se ajustan a una distribución normal, por lo que se usaron estadísticos no paramétricos.

Tabla 6

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el grupo de administrativos

	K-S	n	p
Clima organizacional	0.103	213	0.000
Estructura organizacional	0.106	213	0.000
Territorio organizacional	0.139	213	0.000
Tecnología	0.108	213	0,000
Influencia del líder	0.139	213	0.000
Falta de cohesión	0.151	213	0.000
Respaldo de grupo	0.149	213	0.000
Estrés laboral	0.086	213	0.001
Aceptación/Control	0.302	213	0.000
Autonomía	0.172	213	0.000
Vínculos	0.226	213	0.000
Proyecto	0.292	213	0.000
Bienestar psicológico	0.203	213	0.000

En la Tabla 6 se evidencia que los niveles de significancia son menores de 0.05, entonces, los datos no se ajustan a una distribución normal, por lo que se usaron estadísticos no paramétricos.

Tabla 7

Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes

			Estrés laboral
		Coeficiente de correlación	-.206
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Sig. (bilateral)	0.001
		N	258

En la Tabla 7, se visualizan los resultados de la correlación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente, evidenciando que existe un coeficiente de correlación (rho de Spearman) de -0.206 y el p-value (significancia) estimado es menor a 0.05, se concluye que la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico es inversa y significativa en el personal docente de la UNCP. En consecuencia se infiere que a mayores niveles de estrés laboral, menores son los niveles de bienestar psicológico en este grupo de estudio.

Tabla 8

Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en administrativos

			Estrés laboral
		Coeficiente de correlación	-.266
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Sig. (bilateral)	0.000
		N	213

En esta tabla se observan los resultados de la correlación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal administrativo, de ahí es posible concluir que existe un coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de -0.266 y el p-value (significancia) estimado es menor a 0.05, de este modo, la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico es inversa y significativa en el personal administrativo de la UNCP. En consecuencia, es posible inferir que a mayores niveles de estrés laboral, menores son los niveles de bienestar psicológico en este grupo de estudio.

Tabla 9

Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en docentes

		Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Aceptación/Control	Coeficiente de correlación	-0.173
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	258
	Autonomía	Coeficiente de correlación	-0.164
		Sig. (bilateral)	0.031
		N	258
	Vínculos	Coeficiente de correlación	-.215
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	258
	Proyecto	Coeficiente de correlación	-.171
		Sig. (bilateral)	0.006
		N	258

En la Tabla 9 se observan los resultados de la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal docente, allí aparece un coeficiente de correlación de -0.173 entre aceptación/control y estrés laboral; un coeficiente de correlación de -0.164 entre autonomía y estrés laboral; un coeficiente de correlación de -0.215 entre vínculos y estrés laboral, y un coeficiente de correlación de -0.171 entre proyecto y estrés laboral. En todos los casos se obtuvo un p-value (significancia) menor a 0.05. Por tanto, se concluye que la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico son inversas y significativas en el personal docente de la UNCP. También es importante mencionar que existe una mayor correlación inversa entre el estrés laboral y la dimensión de vínculos sociales.

Tabla 10

Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en administrativos

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Aceptación	Coeficiente de correlación	-0.172
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	213
	Autonomía	Coeficiente de correlación	-0.196
		Sig. (bilateral)	0.014
		N	213
	Vínculos	Coeficiente de correlación	-.299
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	213
	Proyecto	Coeficiente de correlación	-.157
		Sig. (bilateral)	0.029
		N	213

En esta tabla se muestran los resultados de la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal administrativo, allí se ve un coeficiente de correlación de -0.172 entre aceptación/control y estrés laboral; un coeficiente de correlación de -0.196 entre autonomía y estrés laboral; un coeficiente de correlación de -0.299 entre vínculos y estrés laboral, y un coeficiente de correlación de -0.157 entre proyecto y estrés laboral; en todos los casos se obtuvo un p-value (significancia) menor a 0.05. Por consiguiente, se concluye que la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico son inversas y significativas en el personal docente de la UNCP. También es clave mencionar que existe una mayor correlación inversa entre el estrés laboral y la dimensión de vínculos sociales en este grupo de estudio.

IV. Discusión

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación existente entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, así como describir los niveles de dichas variables en ambas poblaciones de estudio.

En primer lugar, los resultados obtenidos en la investigación determinaron que existe una relación inversa ($r=-0.206$) y significativa ($p<0.05$) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UNCP, 2019; lo anterior indica que a menor estrés laboral mayores serán los niveles de bienestar psicológico en los docentes. Similares resultados fueron obtenidos por Millán, Calvanese y D'aubeterre (2017) quienes encontraron una relación inversa y significativa entre la mayoría de las fuentes de estrés laboral estudiadas y el bienestar psicológico en docentes universitarios. También Olivo (2017) y Tualombo (2018) demostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes universitarios.

Por otro lado, estos resultados concuerdan con el modelo de estrés orientado a la dirección de empresas de Ivancevich et al. (2006) quien señala que los diferentes estresores organizacionales generan un estrés percibido en los trabajadores, el cual da paso a respuestas individuales negativas sobre la salud mental y física, teniendo en cuenta que el bienestar psicológico es el estado en el cual ser humano tiene un funcionamiento mental óptimo.

Los resultados también indican que existe un relación inversa ($r=-0.266$) y significativa ($p<0.05$) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en personal administrativo de la UNCP, 2019, esto se traduce en que a menores niveles de estrés laboral mayores serán los niveles de bienestar psicológico en este grupo de trabajadores. Dichos hallazgos guardan relación con lo encontrado por Bazán (2016) en su investigación, quien determinó la existencia de una relación inversa de intensidad muy baja entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal administrativo que labora en un municipio distrital de Lima. Estos resultados, en la relación con las variables de estudio encontradas en la investigación, resultan ser una evidencia empírica adicional dentro de la literatura y los antecedentes para desarrollar estudios generales y teóricos.

En segundo lugar, también se determinó en la presente investigación que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y todas las dimensiones del bienestar psicológico

tales como aceptación/control, autonomía, vínculos sociales y proyecto de vida. Lo anterior se pudo observar tanto en el personal docente como en el administrativo de la UNCP, y respecto a ello llama la atención la mayor correlación inversa entre el estrés laboral y la dimensión de vínculos sociales en el personal docente ($r=-0.215$) y administrativo ($r=-0.299$). De ahí se puede concluir que a mayores niveles de estrés laboral menores son los niveles en las dimensiones del bienestar psicológico con mayor compromiso de los vínculos sociales que se refieren a la calidez y confianza para las relaciones de tipo interpersonal, factores que generan empatía entre las personas (Ryff, 1986).

En tercer lugar, respecto a los niveles de estrés laboral, se encontró que los docentes perciben con mayor frecuencia un nivel bajo de estrés laboral (50.8%), mientras que los administrativos presentan también en mayor medida un nivel bajo de estrés laboral (60.6%). Estos resultados difieren con lo encontrado por Tualombo (2018) quien descubrió niveles muy altos de estrés en el 65% de docentes universitarios; también, Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017) encontraron niveles altos de estrés laboral en el 62% de funcionarios en una unidad educativa de Colombia; mientras tanto, Millán et al. (2017) revelaron que el 56.86% de docentes en una universidad venezolana presentaron nivel intermedio de estrés laboral, y Villegas (2016) encontró que el 60.3% de los trabajadores administrativos de una universidad nacional presentaron niveles medios de estrés laboral.

Esta variabilidad en los niveles de estrés laboral en diferentes instituciones educativas puede ser explicada por la diferencia en las presentaciones de los estresores en las diferentes organizaciones y poblaciones; tal es así que, por ejemplo, en el estudio realizado por Millán, Calvanese y D'aubeterre (2017) en una universidad venezolana, el análisis pormenorizado de los estresores determinó que la afectación se encuentra en el impacto de lo político y el estatus socioeconómico, hallazgos que tienen relación con la coyuntura actual de país caribeño. De lo anterior se desprende que es importante para futuros estudios de investigación conocer los factores asociados a estos bajos niveles de estrés laboral en los trabajadores de la UNCP, dado que al conocerlos podrían ser replicados en otras instituciones universitarias locales.

En lo que respecta a las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de la UNCP, se encontró que la dimensión que con mayor frecuencia presenta niveles altos en el personal docente es la estructura organizacional, puesto que se observó en un 10.9% de los mismos; mientras que en el personal administrativo la dimensión del estrés laboral que presentó puntajes más altos fue el clima organizacional, específicamente en un 13.6% de ellos. En relación con

estos resultados, León y Navarro (2007) encontraron en su estudio en trabajadores de la universidad de Sevilla que si bien el personal docente y administrativo tuvo niveles similares de estrés laboral en forma global, estos son afectados de manera diferente por las distintas dimensiones del estrés laboral, de manera similar a lo que se precisó en esta investigación.

En cuarto lugar, respecto a los niveles de bienestar psicológico, se encontró que los docentes de la UNCP perciben con mayor frecuencia un nivel alto de bienestar psicológico (91.1%) y que los administrativos presentan también en mayor medida un nivel alto de este bienestar (88.7%). De manera similar a lo visualizado para la variable de estrés laboral, las frecuencias de bienestar psicológico son variables en las diferentes instituciones educativas; por ejemplo, Salas (2010) reveló que el 49.2% de docentes en ocho unidades educativas de Lima tienen niveles medios de bienestar psicológico, y también Tualombo (2018) halló que un 37.4% de docentes de una universidad local existen niveles medios de bienestar psicológico.

Finalmente, es alentador que el resultado del estrés laboral se encuentre en niveles bajos en trabajadores según lo evaluado en la UNCP, pero no es de esperarse que siempre se vea la relación de un alto nivel de bienestar psicológico con un bajo nivel de estrés laboral. Podría observarse el caso contrario, en determinado momento y por diferentes factores, tal como un alto nivel de estrés laboral y bajos niveles de bienestar psicológico, puesto que es claro que la relación entre ellas es inversa, de manera que es imprescindible que el departamento o el área encargada del capital humano se encargue de temas asociados a garantizar un bienestar psicológico adecuado o un ambiente laboral con niveles de estrés reducido, de manera que la salud mental del personal docente y administrativo no se vea afectado.

V. Conclusiones

PRIMERA:

En cuanto a la hipótesis general, los resultados del estudio permitieron determinar que existe una relación inversa ($r=-0.206$) y significativa ($p<0.05$) entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes; así mismo, los resultados también indican que existe una relación inversa ($r=-0.266$) y significativa ($p<0.05$) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

SEGUNDA:

Con respecto a la hipótesis específica, los resultados de la investigación permiten evidenciar que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y todas las dimensiones del bienestar psicológico tanto en docentes como en administrativos de la universidad nacional del centro del Perú. Siendo mayor correlación inversa entre la variable estrés laboral y la dimensión de vínculos sociales tanto para el personal docente ($r=-.215$) como para el personal administrativo ($r=-.299$) de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

TERCERA:

En cuanto al análisis descriptivo de frecuencias se observó que la mayoría del personal docente presento niveles bajos de estrés laboral (50.8%), así como también, la mayor parte del personal administrativo presento niveles bajos de estrés laboral (60.6%), en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

CUARTA:

Con respecto a los resultados descriptivos sobre las dimensiones del estrés laboral, se evidenció que la dimensión que presenta con más frecuencia niveles altos en el personal docente es la estructura organizacional (10.9%); mientras que, en el personal administrativo es la dimensión clima organizacional (13.6%) la que sobresale.

QUINTA:

En lo que respecta a los resultados descriptivos sobre el bienestar psicológico, se identificó que la mayoría del personal docente presenta niveles altos de bienestar psicológico (91.1%);

mientras que, en el personal administrativo predomina también los niveles altos de bienestar psicológico (88.7%), en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

VI. Recomendaciones

PRIMERA:

Se recomienda a las autoridades pertinentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, elaborar y ejecutar un plan de control de estrés laboral en los trabajadores docentes y administrativos; con el fin de, mantener los niveles bajos de estrés laboral que favorecen adecuados niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de la institución universitaria. Ya que, como se determinó en la presente investigación, el estrés laboral tiene una relación inversa con el bienestar de tipo psicológico tanto en docentes como administrativos de la UNCP.

SEGUNDA:

A las autoridades pertinentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, se les recomienda elaborar y poner en práctica un plan para mejorar la estructura organizacional en el personal docente. Es decir, revisar el orden jerárquico, los deberes y actividades de cada docente en la institución, teniendo en cuenta la meritocracia, con el fin de que alcancen un grado de desempeño y satisfacción adecuados en su ámbito laboral. Esto en relación a lo observado en el presente estudio respecto a la descripción de las dimensiones del estrés laboral, en la cual se determinó que la dimensión que tiene con más frecuencia niveles altos en el personal docente es la estructura organizacional.

TERCERA:

Se recomienda también, a las autoridades pertinentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, desarrollar y ejecutar un programa para mejorar el clima organizacional en el personal administrativo. Este debe ir orientado a mejorar la comunicación entre los trabajadores, brindar un espacio de trabajo adecuado, reconocer sus logros, entre otras medidas dirigidas a promover un ambiente laboral cordial. Esto respaldado por lo observado en este estudio respecto a la descripción de las dimensiones del estrés laboral, en la cual se determinó que la dimensión que tiene con mayor frecuencia niveles altos en el personal administrativo es el clima organizacional.

CUARTA:

A las autoridades pertinentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, se les recomienda planificar un programa que permita promover y reforzar el bienestar psicológico con el objetivo de mantener sus niveles altos en la institución. Teniendo en cuenta que, en un escenario

hipotético de altos niveles de estrés laboral, se debe reforzar con mayor ahínco los vínculos sociales organizando por ejemplo actividades culturales, deportivas y académicas que mejoren la socialización entre los colaboradores. Esto respaldado por lo encontrado en la presente investigación donde se demostró una mayor relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la dimensión de vínculos sociales.

QUINTA:

Se recomienda, a las autoridades, docentes y estudiantes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, promover y participar activamente en la investigación de los factores asociados al bajo nivel de estrés laboral encontrado en los trabajadores de su universidad; dado que, una vez conocidos puedan ser replicados en otras instituciones universitarias del país con la finalidad de mejorar el ámbito laboral universitario lo cual repercutirá positivamente en la calidad de la enseñanza.

VII. Referencias

- Acosta, J. (2011). *Gestión Del Estrés, Como Entenderlo, Cómo Controlarlo y Cómo Sacarle Provecho*. Barcelona, España: Profit.
- Angelats, N. (11 de Julio de 2018). *Cuidado con retrasarse en la pensión de alimentos, su derecho a la defensa puede verse amenazado*. Obtenido de <http://mundojuridico1.blogspot.com/2012/03/cuidado-con-retrasarse-en-la-pension-de.html>
- Ángulo, R., Bayona, J., & Esparza, M. (2014). Estrés laboral en el sector servicios. *Lebret*, 351-366.
- Barría, C. (2019). *"El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa"*. Obtenido de BBC: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>
- Bazán, J. (2016). *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos*. Obtenido de Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1104>
- Castillo, E., & Rodríguez, M. (2016). *Inteligencia emocional y estrés en cadetes de los últimos años con régimen acuartelado de una institución de nivel superior*. Lima.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Cólica, P. (2010). *Estrés Laboral, Bournout y El Síndrome de Estrés*. Argentina: Brujas.
- Cortes, F. (2007). *Vivir sin Estrés*. México: Pax.
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa provada bilingue*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Echeverría, G. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Régimen laboral por contrato administrativo de servicios – CAS de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018*. Obtenido de Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales. : http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33668/echeverria_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fierro, A. (2000). Salud comportamiento mental: un modelo conceptual. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2356856.pdf>, 147-163.
- García, J. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca-2015*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Gismero, M., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., García, A., & Hernández, V. (2012). *Estrategias de Afrontamiento Cognitivo, Auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el Estrés Docente*. Acción Psicológica.
- Gómez, A., González, B., & Escobar, A. (2006). Estrés y sistema inmune. *Revista Mex Neuroci*, 30 -38.
- Hernández, I., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En claves del pensamiento*, 113-129.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. España: McGraw-Hill .
- Leal, F., Dávila, J., & Valdivia, Y. (2014). Bienestar psicológico y prácticas docentes con. *Psychological Well-Being and Learning-oriented Motivational Teaching Practices*, 15-24.
- León, J., & Navarro, A. (2007). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *Fundación Mapfre*, 18(4), 323-332. Obtenido de Fundación Mapfre.
- Ley N° 30220. (2014). *Ley Universitaria*. Lima: El Peruano.
- Llaneza, A. (2009). *ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. México: Lex Nova.
- Lopategui. (2009). *Bienestar psicológico dimensiones*.
- Matabanchoy, S., Lasso, E., & Pantoja, M. (2017). Estrés en funcionarios de la Institución Educativa Municipal Inem. *Institución universitaria de Envigado*, 57-75.
- Merín, R., Cano, A., & Tobal, A. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Revista de la universidad de Madrid R*, 113-130.

- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. (2017). *Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicologico en docentes universitario*. España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Miranda, B. (2008). *Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del hospital Dr. Domingo Luciani*. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>.
- Murguía, A., Pozos, B., & Plascencia, A. (2019). WORK STRESS AND ITS RELATIONSHIP WITH SOCIO-LABOR FACTORS IN TEACHERS OF A PUBLIC PREPARATORY SCHOOL AND OF A PRIVATE ONE. 52-58.
- Navidi, W. (2006). *Estadística para ingenieros y científicos*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- OIT. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.
- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relacion con el bienestar psico lógico de los docentes* . Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato .
- OMS. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Francia: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Turín – Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa en la universidad Rafael Landivar*. Obtenido de Universidad Rafael Landivar. Facultad de Humanidades. Licenciatura en Psicología Clínica.: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>
- Peiró, J., & Salvador, A. (1992). *Estrés Laboral*. España: UDEMA S. A.
- Pfefferm, J. (2018). *Dying for a Paycheck: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance — and What We Can Do About It.* . Nueva York: Editorial HarperCollins .

- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8 (14), 1-24.
- Ryff, C. (2007). *El bienestar psicológico desde claves eudaimónicas como desarrollo personal y compromiso con los desafíos existenciales de la vida*. Psychological Well-Being.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 719-727.
- Ryff, D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *Journal of personality and social psychology*.
<http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Psicología. Unidad de Postgrado: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/616>
- Sánchez, F. (2011). *Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Sede Rosario, Campus Lagos: Universidad Abierta Interamericana.
- Sánchez, F., & Lagos, S. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Rosario, Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Santander, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de escala ED-6 para su evaluación. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 47-61.
- Soto, R. (2015). *Tesis de maestría y doctorado en 4 pasos. (2a Ed.)*. Lima: Diograf.
- SUNEDU. (2018). *Características del docente universitario*. Lima.
- Travers, J., Travers, L., & Cooper, L. (1997). *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*. España: Paidós.
- Truco, M. (2002). Estrés y trastornos mentales: aspectos neurobiológicos y psicosociales. *Revista Chilena Neuropsiquiatría*, 8-19.
- Tualombo, L. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del Lima, Este*. Lima: Universidad Peruana Unión.

- Ureña, P., Barrantes, K., & Solís, L. (2014). *Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional*. Costa Rica: Scielo-Educare.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta. (2ª Ed.)*. Lima: San Marcos.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud* 5, 15-28 .
- Villegas, R. (2016). *Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua*. Obtenido de Universidad Nacional de Moquegua. Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social. : http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/31/T_095_74629119_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zorrilla, A. (2017). *Estrés laboral en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto*. Obtenido de Universidad de Sevilla. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos : <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zúñiga, J., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información Tecnológica*, 29 (1), 171-180.

VIII. Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.

Autora: Cynthia Uzuriaga Cáceres

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODO	Variable
Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019	General	General	General	Tipo y diseño	Estrés laboral
	¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019?	Determinar la relación existente entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.	Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019	Descriptivo – correlacional No experimental o transeccional o transversal	Es una variable asociada a la autoevaluación del estrés laboral, se aplica el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS.
		Específicos	Específicos	Población - muestra	Bienestar psicológico
		1. Establecer la relación existente entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.	1.Existe una relación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.	N Docentes= 781 N Administrativos=474	Es una variable autoadministrada desde una perspectiva de múltiples dimensiones. Para su medición se aplica la Escala de BIEPS-A de Casullo que consta de 13 ítems y es aplicable a la población adulta. Los ítems tienen tres opciones de respuesta: De acuerdo (3 puntos), ni de acuerdo
	2. Identificar el nivel de estrés laboral en general y por dimensiones en el personal docente y			Muestra Docentes= 258	

		administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019		Muestra Administrativos= 213 (error=0.05)	ni en desacuerdo (2 puntos), en desacuerdo (1 punto).
		3. Identificar el nivel de bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.		Estadísticos	
				● Descriptiva	
				● Rho Spearman ● Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	

Anexo 2. Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Estrés laboral	El estrés laboral es el factor que provoca la liberación de efectos físicos y psicológicos en las personas provocando consecuencias físicas y psicosociales respectivamente. Adicionalmente este produce alteraciones respecto a la percepción que tienen las personas, sus respuestas emocionales, sus respuestas afectivas, sus apreciaciones tanto primarias y secundarias y las respuestas relativas a enfrentarlas (Peiró, 1992).	El estrés laboral, vienen a ser el efecto, tanto físico, psicológico en las personas que brindan su servicio, produciendo cambios como respuesta. Según el puntaje que fue obtenido con la Escala respecto al Estrés Laboral por la OMS y la OIT. Con relación a los rangos destinados a la medición se vinculan a los niveles considerados adentro de un rango que va desde lo muy bajo hasta lo que es muy alto, el nivel de medición que corresponde es de tipo ordinal.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20
			Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo de grupo	2, 12, 16, 24 3, 15, 22 4, 14, 25 5, 6, 13, 17 7, 9, 18, 21 8, 19, 23
Bienestar psicológico	Ryff (1989) lo define como un estado donde el ser humano tiene un funcionamiento óptimo, el desarrollo respecto a las capacidades además del crecimiento personal de forma que se elaboren indicadores relacionados al ajuste psicológico produciendo así emociones positivas, agradables, y saludables.	El bienestar psicológico, viene a ser el estado del ser humano de forma óptima, como indicadores de ajuste psicológico produciendo así emociones positivas, agradables, y saludables.	Aceptación / Control	2, 11, 13
			Autonomía	4, 9, 12
			Vínculos	5, 7, 8
			Proyecto	1, 3, 6, 10

Anexo 3. Instrumentos

Escala Bieps-A(Adultos)

Sexo: _____
Edad: _____

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: –ESTOY DE ACUERDO– NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO –ESTOY EN DESACUERDO– No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (x) en uno de los tres espacios.

N	ENUNCIADO	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	RESPUESTA
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	

5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me	

	estresa?	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

Anexo 4. Carta de presentación de la escuela



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 13 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00591- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra(ita)
Lucia Alvarez Curahua
Jefa Oficina de Gestión del Talento Humano
Universidad Nacional del Centro del Perú
Av. Mariscal Castilla N°3909 – El Tambo – Huancayo

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **UZURIAGA CACERES, CYNTHIA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



MSG/ALF

Anexo 5. Cartas de Autorización



Universidad Nacional del Centro del Perú
JEFATURA
Oficina de Gestión del Talento Humano
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Huancayo, 21 de mayo de 2019

CARTA N° 0056-2019-JOGTH/UNCP

Mg. MELISA SEVILLANO GAMBOA
Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología
Lilial Lima Campus Lima Norte
Universidad Cesar Vallejo

De mi consideración. -

Es grato dirigirme a usted a fin de saludarle cordialmente; asimismo, en atención a su Carta Inv. n° 00591-2019-EP/PSI.UCV LIMA-LN de fecha 17.may.19, se **AUTORIZA** a la Srta. **UZURIAGA CÁCERES CYNTHIA** estudiante de la Carrera de Psicología, a realizar la aplicación de prueba psicológica dirigida al personal administrativo y docente de ésta Casa Superior de Estudios.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para renovarle las muestras de mi consideración.

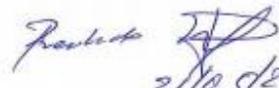
Atentamente;




Lic. Lucía Álvarez Curahua
JEFE

Ref. 2106

C. c: Archivo
LAC/lchm


21/05/2019.



Anexo 6. Autorización de uso del instrumento

Escala Bieps-A(Adultos) ISSN:1900-2386

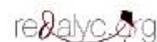


Psychologia. Avances de la disciplina
ISSN: 1900-2386
psychologia@usbbog.edu.co
Universidad de San Buenaventura
Colombia

Dominguez Lara, Sergio Alexis
Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios
de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales
Psychologia. Avances de la disciplina, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 23-31
Universidad de San Buenaventura
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297231283003>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en [redalyc.org](http://www.redalyc.org)



Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Anexo 7. Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, ISSN:2477-8818

Dom. Cien., ISSN: 2477-8818
Vol. 3, núm. 4, octubre, 2017, pp. 509-518



Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos

Número Publicado el 31 de octubre de 2017

[10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.4.oct.509-518](https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.4.oct.509-518)
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Ciencias Sociales

Artículo Científico

Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos

Assessment of work stress and its influence on the gender of workers in the Central Plant of the Ministry of Justice, Human Rights and Religious Affairs

Karla G. Borja-Sanchez ^I
Universidad Central del Ecuador
Quito; Ecuador

Patricia G. López-Fraga ^{II}
Universidad Técnica de Cotopaxi
Latacunga; Ecuador

José M. Lalama-Aguirre ^{III}
Consejo de Educación Superior
Universidad Central del Ecuador
Quito; Ecuador

Recibido: 30 de enero de 2017 * Corregido: 20 de febrero de 2017 * Aceptado: 20 junio de 2017

Anexo 8. Consentimiento informado



Personal Docente o administrativo:
.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Cynthia Uzuriaga Cáceres**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS; escala de BIEPS-A**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. **Cynthia Uzuriaga Cáceres**

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo con número de DNI: acepto participar en la investigación de la Srta. Cynthia Uzuriaga Cáceres con el tema: **Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2019**.

Día:/...../.....

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA BIEPS-A....

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: AGUSTO ALFONSO ZANUJO REVILLA

DNI: 08134755

Formación académica del validador:

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
1	UNIVERSIDAD RICARDO PAUTA	Lic. EN PSICOLOGIA.	1974-1980
2	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	Mg. Psic. Clínica y de la Salud	1999-2001

Experiencia profesional del validador:

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
1	HOSP. VICTOR LARCO HEREDIA	Psicólogo		2017-2018	Psicólogo
2	SUPERINTENDENCIA NAC. DE SALUD-SUSALUD	Psicólogo		2013-2016	Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mag. Alberto Zanujo Revilla
 Psicólogo Clínico
 C.P.S.P. N° 1582

FIRMA
 SELLO CON NUMERO DE CPSP

1.4 de Abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA ESTRÉS LABORAL OIT....

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: R. ALBERTO ELIAS BLOS. ZAMUDIO REBILLA

DNI: 0.8.7.37.255

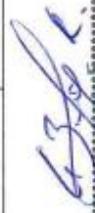
Formación académica del validador:

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
1	UNIVERSIDAD RICARDO SALTA	Lic. EN PSICOLOGÍA	1974-1980
2	UNIV. NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	MAG. PSIC. CLINICA Y DE LA SALUD	1999-2001

Experiencia profesional del validador:

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
1	HOSP. VICTOR LARCO HEREDIA	PSICOLOGO	LIMA	2017-2019	PSICOLOGO
2	SUPERINTENDENCIA NAC. DE SALUD-SUSALUD	PSICOLOGO	LIMA	2013-2016	PSICOLOGO

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Mag. Alberto E. Zamudio Revilla
 PSICOLOGO CLINICO
 C.P.S. N° 1582

FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPSP

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA BIEPS-A....

Observaciones: Sin observaciones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: B. QUESADA YPARAGUINCE HARLENE

DNI: 07223896

Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNIVERSIDAD INCA Garcilaso de la Vega.	Psicóloga	1980-1986
UNIVERSIDAD ALOS PERUANOS	PSICOLOGA ESPECIALISTA EN CLINICA Y DE LA SALUD	2014.

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
Hosp. Victor Larco Herrera	Psicóloga	LIMA	29	PSICOLOGA CLINICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Mg. Mariela Quesada Yparaguince
 PSICOLOGA ESPECIALISTA
 C.P. 1987 INE-084

FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPSP

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA ESTRÉS LABORAL OIT....

Observaciones: Sin observaciones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: Ps. MARLENE QUESADA YPARACAGUIRE

DNI: 07223896

Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSI COLOGO	1980 - 1986..
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	PSICOLOGA CLINICA Y DE LA SALUD	2014.

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
HOSV.L.H	PSICOLOGA	LIMA	29	PSICOLOGA CLINICA.

(Firma manuscrita)
Ps. Marlene Quesada Yparacaguire
 PSICOLOGA ESPECIALISTA
 C.O.P.S. 1507 - 1987-08

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA
 SELLO CON NUMERO DE CPSP

14...de Abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA BIEPS-A....

Observaciones: sin observaciones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: Michele Escobar del Rio

DNI: 10671018

Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
USMP	Maestro.	2010.

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
HULH.	Psicólogo	Dpto niños	2012 - 2015	Psicólogo.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 L.C. Michele Escobar
 FIRMA Clínica
 1027

SELLO CON NUMERO DE CPSP

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA ESTRÉS LABORAL OIT....

Observaciones: sin observar

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Michel Escobar del Rio

DNI: 10671018

Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
USMP	Matrta	2012

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
HULH	Psicólogo Dpto mat		2012 - 2019	Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Lic. Michel Escobar del Rio
 Psicóloga Clínica
 C. PIRMA 1927

SELLO CON NUMERO DE CPSP

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA BIEPS-A....

Observaciones: Sin Observaciones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [M]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Gonzalez Guivin Luis Miguel

DNI: 42840996

Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
U.I.G.V.	Psicólogo Clínico	-

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
H.V.L.H.	Psicólogo	Lima.	7 años	Psicólogo Clínico.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPSP

(Firma manuscrita)
 Lic. Luis Miguel González Guivin
 Psicólogo Clínico
 C. P. N. P. 13891

18 de Abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA ESTRÉS LABORAL OIT....
Observaciones: *Sin Observaciones*
Opinión de aplicabilidad: *Aplicable [A]* *Aplicable después de corregir []* *No aplicable []*
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Gonzales Guivin Luis Miguel*
DNI: *42840996*
Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
<i>U.I.G.V.</i>	<i>Psicología Clínica</i>	

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
<i>H.U.L.H.</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>Lima</i>	<i>7 años</i>	<i>Psicólogo</i>

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA
SELLO CON NUMERO DE CPSP


Lic. *Luis Miguel Guivin Gonzales*
 Psicólogo Clínico
 No. 13851

18.de Abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA BIEPS-A....

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LUIS ESCALANTE MONTJOY

DNI: 41433068

Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
USMP	Psicología	2003 - 2012

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
H VCH	Psicólogo	DPNA	2015 - Actualidad	Psicólogo Terapeuta

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

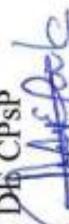
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPSP


 Lic. Luis Escalante Montjoy
 Psicólogo Clínico
 CPSP: 19829

18 de Abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA ESTRÉS LABORAL OIT....

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Luis Escalante MONTAÑAY

DNI: 41433068

Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
USMP	Psicología	2003 - 2012

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
HVLH	Psicólogo	DRNA	2015 - Actualidad	Psicólogo Terapeuta

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA
 SELLO CON NUMERO DE CPSP


 Lic. Luis Escalante Montañay
 Psicólogo Clínico
 CPSP. P. 19829

12 de Abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA BIEPS-A....

Observaciones: ITEM A.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgr: DR. R. MARIA ELENA BARRALES ANDRADE

DNI: 07908596

Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	EU PSICOLOGIA	1976-1982
UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SACRAMENTO	MAESTRIA PSICOLOGIA	1997-1998
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	DOCTORA. EU PSICOLOGIA	2004-2005

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
HOSPITAL VICTOR LARREA HERRERA	PSICOLOGA	LINA	1996-a la fecha	JEFATURA

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Maria Elena Barales Andrade
 Maria Elena Barales Andrade
 Doctora en Psicología
 C.Ps.P. 0996

FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPSP

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

....de Abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ESCALA ESTRÉS LABORAL OIT

Observaciones: JICA 12 - ITEX 3

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Cs. MARGARITA ELVA BARRALES... ANA KARLA E...

DNI: 07908596

Formación académica del validador:

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	LIC. EN PSICOLOGIA	1976-1982
UNIVERSIDAD FERMINA DEL SANCOSUCUMBIEN	MAESTRIA EN PSICOLOGIA	1997-1998
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	DOCTORA EN PSICOLOGIA	2004-2005

Experiencia profesional del validador:

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
HOSPITAL VICTOR LAGO HERRERA	Psicóloga	LIMA	1996 a la fecha	JEFEATURA

Margarita Elva Barrales
Maria Elva Barrales, Anibal
 Doctora en Psicología
 C.P.S.P. 0796

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA
 SELLO CON NUMERO DE CPSP

Yo, Luis Alberto Barboza Zelada, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada: "Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019", de la estudiante Cynthia Uzuriaga Caceres, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 22 de Agosto del 2019

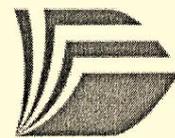


Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

18 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	5 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	2 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.upu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Yo Uzuriaga Caceres Cynthia identificado con DNI N° 44846956, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú,2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



FIRMA

DNI: 44846956

FECHA: 14 de Agosto del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: UZURIAGA CACERES CYNTHIA
D.N.I. : 44846956
Domicilio : AV. SAN FELIPE 150 - JESÚS MARÍA
Teléfono : - Móvil : 940409996
E-mail : CYNTHIAV2C@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : HUMANIDADES

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : LICENCIADA EN Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

UZURIAGA CACERES CYNTHIA

Título de la tesis:

ESTRATEGIAS LABORALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, 2019

Año de publicación :

2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha: 14 / 08 / 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Uzuriaga Caceres, Cynthia

INFORME TITULADO:

Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 16/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 11



Rosario Quiroz, Fernando Joel
Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019