



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Tesis

Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral considerando la
composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -
2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Docencia Universitaria

Presentado por:

Autor: Borda Izquierdo, Alejandro

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9519-4382>

Asesora: Dra. Herrera Álvarez, Angela María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6399-3850>

Lima – Perú

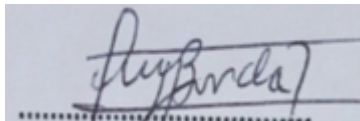
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, **ALEJANDRO BORDA IZQUIERDO** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“RELACIÓN ENTRE CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL CONSIDERANDO LA COMPOSICIÓN SOCIODEMOGRÁFICA EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, LIMA -2024”** Asesorada por la docente: Doctora Ángela María Herrera Álvarez Con DNI 42130286 Con ORCID 0000-0002-6399-3850 tiene un índice de similitud de (16) (Dieciséis)% con código oid: 14912:535851493 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1

ALEJANDRO BORDA IZQUIERDO

DNI: **08300283**

.....
 Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:



.....
 Firma

Ángela María Herrera Álvarez

DNI: 42130286.

Lima, 1 de diciembre de 2025

DEDICATORIA

Con todo mi amor y gratitud dedico este trabajo de investigación a mi padre que está en el cielo Aurelio Borda Quispe, a mi madre Norma Izquierdo Puell, a mi esposa Lina Manya Agurto, a mi hija Katherine Patricia Borda Manya y a mis hermanos.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a todos los docentes de la Universidad por haber participado activamente en la presente investigación, sin su participación desinteresada, no habría sido posible realizar este trabajo. Ni eterno agradecimiento a los docentes que nos enseñaron en Post Grado de la universidad Wiener.

A Dios por su infinito amor y misericordia.

A mi familia mi esposa y mi hija por su constante apoyo.

A mi asesora de la Universidad Dra. Angela Herrera Álvarez por su invaluable guía, dedicación y valioso apoyo en la culminación de mi tesis.

A mi amigo, colega y asesor en salud ocupacional, Dr. José Valle Bayona, por ser mi guía y su valiosa aportación en la culminación de esta tesis

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.1 Planteamiento del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de le investigación	4
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	6
1.4.4 Limitaciones de la investigación	7
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes Internacionales	8
2.2 Antecedentes Nacionales	11
2.3 Bases Teóricas	15
2.3.1 Condiciones de trabajo	15
2.3.2 Teorías sobre condiciones de trabajo y estrés laboral	18
2.3.3 Seguridad y Salud en el trabajo	20
2.3.4. Estrés Laboral.....	22
2.3.5 Teorías sobre el Estrés Laboral	25

2.4	Formulación de la Hipótesis	30
2.4.1	Hipótesis general:.....	30
2.4.2	Hipótesis específica 1:.....	30
2.4.3	Hipótesis específica 2:.....	30
CAPITULO III. METODOLOGIA		¡Error! Marcador no definido.
3.1	Método de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2	Enfoque de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3	Tipo de investigación.....	32
3.4	Diseño de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5	Población, muestra y muestreo	¡Error! Marcador no definido.
3.5.1	Población.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5.2	Muestra.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5.3	Muestreo.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5.4	Variable y operacionalización.....	¡Error! Marcador no definido.
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.6.1	Técnica	44
3.6.2	Descripción de instrumentos	44
3.7	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	44
3.8	Aspectos éticos	44
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS		45
4.1	Resultados.....	45
4.2	Discusión de resultados	55
4.3	Prueba de Hipótesis	61
	Hipótesis específica 1:	61
	Hipótesis específica 2:.....	62
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		63
5.1	Conclusiones.....	63
5.2	Recomendaciones.....	64

REFERENCIAS	66
ANEXOS	73
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	73
Anexo 2: Instrumentos	75
Anexo 3: Validez del instrumento.....	84
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento	87
Anexo 5: Aprobación comité de ética.....	91
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos	93
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1. Matriz de operacionalización de la variable condiciones de trabajo

Tabla N°2. Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral

Tabla N°3. Matriz de operacionalización de la variable características sociodemográficas

Tabla N°4. Características sociodemográficas en docentes por sexo de una universidad privada. Lima

Tabla N°5. Escalas y factores de condiciones de trabajo en docentes de una universidad privada. Lima

Tabla N°6. Escalas de estrés laboral en docentes de una universidad privada. Lima

Tabla N°7. Correlación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional del estrés laboral en docentes de una Universidad Privada Lima

Tabla N°8. Correlación entre las condiciones de trabajo y estructura organizacional del estrés laboral en docentes de una Universidad Privada 2024.

Tabla N°9. Correlación entre las condiciones de trabajo y territorio organizacional del estrés laboral en docentes de una Universidad Privada 2024.

Tabla N°10. Correlación entre las condiciones de trabajo y tecnología del estrés laboral en docentes de una Universidad Privada 2024.

Tabla N°11. Correlación entre las condiciones de trabajo e influencia del líder del estrés laboral en docentes de una Universidad Privada 2024.

Tabla N°12. Correlación entre las condiciones de trabajo y falta de cohesión del estrés laboral en docentes de una Universidad Privada 2024.

Tabla N°13. Correlación entre las condiciones de trabajo y respaldo del grupo del estrés laboral en docentes de una Universidad Privada 2024.

Tabla N°14. Variables sociodemográficas y Dimensiones de Condiciones de Trabajo (valor de p en la Prueba de Kruskal-Wallis)

Tabla N°15. Variables sociodemográficas y Dimensiones de Estrés (valor de p en la Prueba de Kruskal-Wallis)

RESUMEN

El propósito de este estudio fue analizar la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en docentes en una universidad privada de Lima, considerando su composición sociodemográfica, con el fin de identificar diferencias significativas según género y otras variables. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo descriptivo y correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 100 docentes. Los datos recolectados fueron analizados mediante pruebas estadísticas como la Chi-cuadrado y la Correlación de Spearman, lo que permitió examinar tanto la asociación entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y el estrés laboral, como la influencia de las características sociodemográficas sobre dichas variables.

Los resultados revelaron diferencias significativas en la percepción de las condiciones laborales según género, edad y estado civil. Las mujeres jóvenes y los docentes con menor estabilidad laboral mostraron mayores niveles de estrés y dificultades en la regulación del trabajo. Además, se identificaron factores críticos como la carga laboral excesiva y la inseguridad laboral, asociados con el estrés en docentes universitarios. El análisis de correlaciones mostró una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés docente, indicando que las percepciones negativas sobre la organización del tiempo, la carga laboral y el acceso a recursos estaban fuertemente asociadas con mayores niveles de estrés.

En conclusión, esta investigación evidenció diferencias significativas en variables, como el estado civil y el trabajo en múltiples universidades según el género. No obstante, no se encontraron diferencias en aspectos como el grado académico y la condición de empleo.

Palabras clave: Condiciones de Trabajo, Estrés laboral, Docente universitario.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between working conditions and job stress among faculty members at a private university in Lima, considering their sociodemographic composition, in order to identify significant differences by gender and other variables. To this end, a descriptive and correlational quantitative approach was adopted, administering surveys to a sample of 100 faculty members. The collected data were analyzed using statistical tests such as the Chi-square test and Spearman's correlativo, which allowed us to examine both the association between the dimensions of working conditions and job stress, as well as the influence of sociodemographic characteristics on these variables. The results revealed significant differences in the perception of working conditions based on gender, age, and marital status. Young women and teachers with less job stability exhibited higher levels of stress and difficulties in regulating their work. Additionally, critical factors such as excessive workload and job insecurity were associated with stress among university teachers. The correlation analysis showed a significant relationship between working conditions and teacher stress, indicating that negative perceptions regarding time management, workload, and access to resources were strongly associated with higher levels of stress. In conclusion, this research found significant differences in some variables, such as marital status and working at multiple universities by gender. However, no significant differences were found in aspects such as academic degree and employment condition. These findings highlight the diversity in the working situation of teachers and underscore the need to consider these differences in academic planning.

Keywords: Working Conditions, Work Stress, University Teacher

INTRODUCCIÓN

Según la OIT (2028) en la evolución de las condiciones de empleo de los docentes universitarios se ha observado una masificación de la enseñanza superior y un incremento del número de matrículas. Esto ha generado dificultades relacionado con la escasez de docentes universitarios y el deterioro de la calidad de la enseñanza, la tendencia tecnológica ha mejorado en la gestión de las universidades, el método de enseñanza aprendizaje, además el uso de internet ha permitido el desarrollo de cursos y programas académicos en línea, impulsando la enseñanza virtual con participación masiva. Todos estos procesos hacen que la docencia universitaria constituye una de los puestos de trabajo más estresantes.

Muchos docentes universitarios laboran, además, en otras instituciones o empresas, aceptando trabajos adicionales como investigaciones bajo contrato, consultorías, servicios administrativos, asistenciales o desempeñando otras funciones académicas. Los sueldos suelen ser bajos, sobre todo en docentes contratados temporalmente o a tiempo parcial. Debido a estas condiciones, muchos profesionales calificados optan por abandonar la docencia.

Los niveles de estrés en docentes universitarios se deben principalmente, a la presión por rendir cuentas sobre su desempeño, a los procesos de evaluación constante, a la carga administrativa excesiva, la falta de apoyo para realizar investigaciones, la responsabilidad en la gestión institucional, la elaboración de planes de estudio y la dirección de los trabajos de investigación entre otros factores.

La importancia del tema radica en el impacto que tiene los resultados sobre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en los docentes universitarios, en estos 10 últimos años se ha mejorado los sistemas de garantía de la calidad que básicamente se centran en los resultados de los estudiantes y no suelen ser abordados el sistema de

gestión de los recursos humanos ni sus condiciones de empleo, muy pocas universidades del País afrontan las condiciones de trabajo del docente universitario.

Finalmente, el objetivo de este estudio fue establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en docentes universitarios de la FCS, así como proponer medidas de control que las universidades deben implementar para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de su personal docente.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el ámbito de la salud ocupacional, se reconoce la estrecha relación entre las condiciones de trabajo, la salud y el estrés laboral. Este vínculo es especialmente relevante en el caso de los docentes universitarios, quienes enfrentan altas exigencias laborales, múltiples responsabilidades y condiciones contractuales inestables que inciden directamente en su bienestar físico y emocional (OIT, 2018; UNESCO, 2020).

El ejercicio docente en la universidad se caracteriza por la diversidad de funciones que incluyen docencia, investigación, gestión académica y vinculación con el entorno, lo cual genera una carga laboral significativa. Además, factores como la masificación estudiantil, la precariedad laboral, las exigencias de productividad académica, la presión por acreditaciones y la evaluación constante del desempeño han deteriorado la calidad de vida de los docentes (OIT, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) reporta que el estrés laboral afecta al 25% de trabajadores en América Latina, siendo los docentes uno de los grupos más vulnerables. Esta situación se agrava por la escasa dotación de personal frente al aumento sostenido del alumnado, lo que ha generado una sobrecarga laboral

en muchas instituciones de educación superior. En este contexto, el docente se ve obligado a realizar horas extra, aceptar múltiples contratos o asumir labores no remuneradas para complementar su salario.

Según la UNESCO (2020), en América Latina se ha producido un cambio estructural con el crecimiento del sector privado y una disminución del financiamiento público a las universidades. Esta transición ha venido acompañada de un deterioro en las condiciones laborales, especialmente entre los docentes contratados de forma temporal, quienes presentan mayores niveles de inestabilidad, inseguridad económica y estrés. Esta precariedad laboral también incide negativamente en la conciliación entre la vida personal y profesional.

Estudios recientes evidencian que los docentes universitarios presentan síntomas físicos y emocionales asociados al desgaste profesional, como fatiga, gastritis, cefaleas, ansiedad, depresión y síndrome de burnout (Rodríguez & Paredes, 2022; Torres et al., 2021). El estrés académico se manifiesta de forma más intensa en docentes contratados por periodos cortos, quienes reportan menor acceso a beneficios laborales y menores oportunidades de desarrollo profesional.

En el caso del Perú, un estudio sobre condiciones laborales y salud en docentes universitarios revela que más del 60% dedica más de 40 horas semanales a sus actividades, con escasos periodos de descanso. Además, un alto porcentaje reporta padecimientos relacionados con el estrés como gastritis (38.5%) y resfriados frecuentes (37.9%), confirmando el impacto de las condiciones de trabajo en su salud (UNESCO, 2020).

La situación se ha visto agravada por los cambios acelerados derivados de la digitalización y la virtualización de la enseñanza, donde las exigencias tecnológicas han implicado mayores responsabilidades sin un acompañamiento institucional adecuado

(Ramírez et al., 2021). Esta transformación ha incrementado la carga mental de los docentes y ha modificado de manera drástica su forma de trabajo, afectando su bienestar integral.

En resumen, la docencia universitaria se ha convertido en una de las profesiones más afectadas por el estrés laboral. Las condiciones de trabajo desfavorables, la inestabilidad contractual, la sobrecarga de funciones y las exigencias del sistema educativo moderno son factores determinantes en la aparición de problemas de salud psicosocial, lo que hace urgente la atención y mejora de las condiciones laborales de este sector.

Existen diversas causas como la sobre carga de trabajo, sistemas pedagógicos, la preparación académica, las evaluaciones de desempeño y la necesidad de asumir uno o más empleos, que generan condiciones laborales adversas y pueden desencadenar problemas psicológicos, fisiológico, sociales y familiares, afectando así la salud del docente universitario. En el Perú, son escasas las investigaciones relacionadas con las condiciones de trabajo en los docentes universitarios, lo que resalta la importancia de este estudio. Sus resultados permitirán a las universidades y a los propios docentes tomar medidas preventivas y correctivas orientadas a mejorar tanto las condiciones de trabajo como la salud del personal docente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de una universidad privada, Lima -2024?
- ¿Qué relación existe entre las características sociodemográficas y las dimensiones de las condiciones de trabajo y estrés laboral en los docentes de una universidad privada, Lima -2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral en docentes de una universidad privada en Lima, 2024
- Determinar la relación existente entre las características sociodemográficas y las dimensiones tanto de las condiciones de trabajo como del estrés laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Desde el enfoque de la psicología del trabajo y la salud ocupacional, Blanch (2010) plantea que el trabajo no solo es una actividad esencial del ser humano, sino que

también representa un factor determinante en su bienestar integral. Las condiciones en que se desarrolla el trabajo influyen directamente en la calidad de vida y salud física y mental de los trabajadores. En este contexto, mejorar dichas condiciones permite promover entornos laborales saludables, seguros y productivos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) sostiene que un empleo decente, caracterizado por seguridad, salud y desarrollo profesional, incrementa la productividad del trabajador y contribuye a su realización personal y social. Desde una perspectiva teórica, las condiciones laborales se explican mediante modelos como el modelo vitamínico o ecológico, el cual plantea que determinados aspectos del entorno laboral, si se presentan en exceso o en carencia, pueden afectar negativamente la salud del trabajador. Asimismo, el modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist resalta que el desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas (salario, reconocimiento, estabilidad) es una fuente significativa de estrés laboral, especialmente cuando hay escaso control sobre las tareas y bajo apoyo social.

En este sentido, la presente investigación se fundamenta en estos aportes teóricos para comprender cómo las condiciones de trabajo de los docentes universitarios pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial que inciden en el desarrollo del estrés laboral.

1.4.2 Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación se orienta bajo los principios del método científico, iniciando con la observación sistemática de la realidad problemática, seguida por la recolección de datos mediante instrumentos validados.

Para medir el estrés laboral, se utilizó el Cuestionario OIT-OMS (2019), compuesto por 25 ítems distribuidos en áreas clave como: condiciones ambientales del trabajo, liderazgo y gestión, recursos humanos, factores intrínsecos del puesto, impacto de las tecnologías, y clima organizacional. Este instrumento ha sido ampliamente utilizado en estudios de salud ocupacional por su validez y confiabilidad. Además, se incorporó un cuestionario sociodemográfico con 15 ítems que permiten contextualizar las condiciones de trabajo específicas de los docentes evaluados.

Esta metodología permite una evaluación objetiva, cuantitativa y detallada de la situación actual de los docentes universitarios, facilitando el análisis de relaciones entre variables y la identificación de factores críticos que afectan su bienestar.

1.4.3 Práctica

Desde el plano práctico, esta investigación tiene un alto valor aplicado, ya que se enfoca en un grupo profesional clave: los docentes universitarios de una universidad privada. Los resultados obtenidos permitirán conocer de forma precisa las condiciones de trabajo actuales y los niveles de estrés laboral presentes en este colectivo.

Con base en estos hallazgos, se podrán formular propuestas de mejora orientadas a fortalecer la salud ocupacional del personal docente, mediante programas de prevención, intervenciones psicosociales, y ajustes organizacionales. Asimismo, los datos servirán como insumo técnico para recomendar políticas institucionales dirigidas a promover entornos laborales saludables, seguros y sostenibles.

Finalmente, esta investigación contribuirá a generar conciencia en las autoridades universitarias sobre la importancia de atender los factores laborales que afectan la salud de los docentes, permitiendo implementar medidas concretas que

mejoren su calidad de vida, su desempeño profesional y la calidad educativa ofrecida por la institución.

1.5 Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones principales se encontró el tiempo prolongado de la aprobación institucional por parte de la Universidad para llevar a cabo la presente investigación. Asimismo, se evidenció una baja disponibilidad de los docentes del sector salud para responder las encuestas elaboradas debido a la carga laboral y las exigencias de sus funciones profesionales.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Internacionales

Riquelme (2019), en un estudio sobre condiciones de trabajo y estrés laboral en docentes universitarias religiosas, manifiesta que la docencia universitaria superior es considerada una ocupación altamente estresante, especialmente por la alta proporción de mujeres en el área educacional. “El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en madres académicas universitarias”. Se trató de un estudio analítico y de corte transversal, realizado en una universidad chilena. Se aplicaron cuestionarios sociodemográficos, la escala de condiciones de trabajo y el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS. El estudio concluyó que mejores condiciones laborales se asocian a un menor nivel de estrés en esta población docente.

Arévalo (2015), en su investigación sobre condiciones de trabajo, estrés y salud en docentes y personal administrativo, tuvo como objetivo “identificar dichas condiciones en ambos grupos”. Participaron 174 personas y se utilizaron instrumentos diseñados o adaptados desde la psicología de la salud ocupacional. Los resultados indicaron que docentes y administrativos reportaron problemas de estrés laboral,

condiciones de trabajo inadecuadas, conflictos entre trabajo y familia, así como dificultades en el uso del tiempo libre. Además, se evidenció que ser mujer estaba relacionado con el doble rol, lo cual influía en las condiciones laborales en el hogar y se asociaba a alteraciones de salud, otros estresores y factores de género.

Acosta et al. (2019) en su estudio sobre estrés laboral y evaluación del desempeño en docentes universitarios en Colombia, tuvo como objetivo “analizar si existe relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de los docentes”. De acuerdo al estudio los docentes universitarios tienen más tiempo realizando actividades laborales en la misma universidad, que en cualquier otra área. La población de estudio fue 47 docentes de la universidad y el estudio fue cuantitativo, correlacional transversal, los instrumentos que se utilizó son la ficha sociodemográfica y la encuesta de estrés, El estudio concluye que no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas.

Millán et al. (2017), en su estudio sobre condiciones de trabajo y estrés laboral en docentes universitarios de Venezuela, se propusieron “identificar el efecto de variables como la percepción y valoración de las condiciones laborales, y su relación con el bienestar psicológico”. Se aplicaron el cuestionario de Blanch y el cuestionario de bienestar psicológico a 903 docentes. Se halló que quienes laboraban en universidades públicas percibían mayor estrés laboral, influido por factores políticos y económicos, afectando su bienestar psicológico. Se concluyó la necesidad de evaluar riesgos laborales y desarrollar intervenciones preventivas desde cada universidad.

Ramírez (2017), en su estudio sobre condiciones laborales en docentes universitarios de una universidad de Madrid, propuso como objetivo, “caracterizar las percepciones, sentimientos y comportamiento de docentes universitarios y cómo

afrontan sus condiciones laborales”. La población en estudio fue de 941 docentes tanto de España como de países latinoamericanos. El diseño de estudio fue mixto y aplicó cuestionarios sobre estas variables, los resultados evidencian que sobre las condiciones laborales en el docente universitario es preponderante la incertidumbre e inseguridad del futuro de la profesión docente en la universidad. Así mismo los resultados expuestos aportan evidencias de cómo el docente actualmente vive en el contexto de cambio en las condiciones de trabajo. Los encuestados se declararon relativamente satisfechos de sus condiciones materiales y técnicas de trabajo; pero, se manifestaron abiertamente sobre la sobrecarga de trabajo y que les falta tiempo para afrontarla.

Romero (2019) analizó las condiciones laborales en universidades colombianas, planteando que existe una irrupción del capitalismo académico que genera tensión emocional. El estudio tuvo un diseño cuantitativo, correlacional, transversal y descriptivo, con una muestra de 160 docentes de universidades públicas y privadas. Se utilizaron los cuestionarios QPW-5 y otro sobre condiciones laborales. Los resultados evidenciaron condiciones fragmentadas, altos niveles de agotamiento y efectos colaterales, especialmente entre docentes con contratos temporales, quienes están más expuestos a riesgos psicosociales.

Rivela et al. (2021) realizaron un metaanálisis sobre el estrés laboral y los factores psicosociales en docentes universitarios, revisando bases de datos como Dialnet, SciELO y Redib. Analizaron una muestra total de 5,417 docentes de diversas áreas. Se encontró que el 48 % presentaba altos índices de insatisfacción, 36 % disfuncionalidad cognitiva, 12.3 % abandonó sus puestos por síndrome de Burnout, y 3.7 % mostró estrategias de afrontamiento efectivas, con mayor autocuidado y búsqueda de apoyo profesional.

Carranco y Pando (2019) estudiaron el rol del docente universitario, su situación sociolaboral y su influencia en el desarrollo estudiantil. El objetivo fue “analizar el estrés laboral durante un período de cinco años”. Utilizaron un enfoque descriptivo basado en el análisis transaccional, abordando teóricamente el estrés, la salud y los riesgos ocupacionales del docente universitario.

Acosta et al. (2019), en un segundo estudio, analizaron la relación entre estrés laboral, síndrome de Burnout y violencia psicológica en docentes universitarios. La muestra fue de 68 docentes, y el estudio fue descriptivo, analítico y transversal. Se usaron cuestionarios sociodemográficos, de estrés y de acoso laboral. Se encontró que el 91.2 % presentó niveles bajos de estrés, con una prevalencia total de 8.8 %. El estrés fue mayor en docentes de enfermería (17.4 %) y medicina (4.4 %), aunque las diferencias no fueron estadísticamente significativas. En cuanto al Burnout, el 63.2 % presentó niveles moderados y el 11.8 %, severos. Se halló agotamiento emocional en el 100 % de los docentes de enfermería y medicina. El nivel de violencia laboral fue alto, con una prevalencia del 42 %. Se concluyó que estos docentes presentaban alteraciones en la salud mental, violencia y acoso psicológico relacionados con fuentes de estrés. Las docentes de enfermería, en particular, enfrentaban un entorno laboral empobrecido, con falta de liderazgo, desarmonía interpersonal y escasa realización personal en su labor.

2.2. Antecedentes Nacionales

Ramírez (2020) en el estudio sobre estrés y percepción de la capacidad de trabajar en profesores en una universidad pública en Perú, estableció como objetivo: “identificar la relación entre el estrés y la capacidad de trabajo”, realizado en 217 docentes universitarios nombrados como población de estudio. Se aplicó un

instrumento de estrés laboral adaptado y un cuestionario de capacidad de trabajo percibida. El presente estudio concluye que existe una relación negativa moderada entre el estrés y la capacidad de trabajo percibida por académicos en una universidad del estado.

Nonones (2019) en un estudio sobre condiciones y satisfacción laboral en docentes de Institutos tecnológicos en Cañete-Lima, se propuso como objetivo el “determinar y analizar si existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo en docentes de institutos públicos”. La metodología del estudio fue de tipo, descriptivo, correlacional, la población de estudio fue de 77 docentes. Aplicaron cuestionarios con ambas variables. En los resultados de este estudio señalan que existe la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en profesores de educación superior tecnológica dependiente del estado. Estos datos aportan a realizar otras investigaciones encaminadas a indagar como están las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de educación superior.

Huamán (2019) en su investigación sobre factores de riesgo psicosocial y el estrés en profesores universitarios, propusieron como objetivo “conocer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés de los docentes”. La metodología del trabajo fue correlacional y transversal, la muestra lo constituyeron un total de 117 docentes universitarios en Lima. Encontró que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, las compensaciones por el trabajo, a pesar de que se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social, podemos decir o resaltar que los docentes solo con contratos presentaron mayor nivel de estrés y signos y síntomas tales como cansancio, insomnio, cefalea, poca concentración y falta de apetito.

Alvites (2019) en un estudio sobre estrés y su relación con factores psicosociales en docentes universitarios de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Objetivo fue “relacionar el estrés y factores psicosociales en estos países”. El diseño del estudio fue no experimental, correlacional, transversal de enfoque cuantitativo. La población fue de 329 docentes, la muestra fue de 81 profesores de diferentes países tanto de educación básica y universitaria. Para la recolección de datos se utilizaron la Escala Docente (ED-6 $\alpha=0.932$) y el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS $\alpha=0.916$). El estudio concluye que existe relación significativa entre el estrés de docentes y los factores psicosociales, prevalece la ansiedad, depresión, creencias desadaptativas y se relacionan con factores psicosociales.

León y Mancesidor (2021) en un estudio sobre el trabajo remoto en el contexto de la pandemia por Covid-19 y el estrés laboral en profesores, se propuso como objetivo “describir la caracterización del estrés en los docentes”. La metodología fue de tipo cualitativo, descriptivo. Los resultados mostraron sobrecarga laboral, sobre todo por pasar de la actividad presencial a la de tipo virtual, por la falta de preparación de los docentes a la virtualidad, recursos tecnológicos escasos, realizar su trabajo en casa y no tener ambientes adecuados, falta de concentración por trabajo en el hogar, largas jornadas de trabajo en casa, exigencias administrativas de la universidad, falta de privacidad y de descanso. El estudio concluye sobre existe el aumento del nivel de estrés en los docentes universitarios por los cambios en la metodología y enseñanza de educación a distancia.

Palacio y Rivera (2020) en el presente estudio sobre el estrés laboral en docentes de Lima y su relación a factores de infraestructura, recursos educativos, personales y profesionales, El objetivo fue “analizar la relación entre el estrés laboral de Docentes en Lima, y su relación con otros factores antes mencionados”. En la metodología, el

diseño del estudio fue descriptivo y cuantitativo no experimental. La muestra fue de 130 docentes y utilizaron el cuestionario de inventario de Burnout para educadores. Se encontró que no hay relación entre el nivel de estrés y el sexo, en cuanto al grado académico, docente con mayor experiencia y mayor tiempo de permanencia está relacionado con el estrés, así mismo las condiciones de infraestructura y personal de apoyo no tienen relación con el estrés. La falta del acceso a recursos para desarrollar el aprendizaje si hay relación con el estrés laboral. Por tanto, concluyen que si existe una relación significativa entre el estrés y los factores profesionales.

Uzuriaga (2019) en la investigación sobre estrés laboral y bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de una universidad nacional de Perú, tuvo como objetivo “determinar la relación entre el estrés en el trabajo y el bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de esta universidad”. La metodología del estudio corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo básico, con la utilización de un diseño no experimental transversal, de alcance descriptivo correlacional; la muestra fue de 258 docentes y 213 administrativos. Los instrumentos que se utilizaron fueron la escala de estrés OMS y BIEPS-A. Se concluye que hay relación en ambas variables y es significativa en los docentes y administrativo, asimismo, a mayor nivel de bienestar psicológico hay menor estrés laboral en docentes.

Colihuil Rodrigo (2022) en la investigación de cómo las condiciones de trabajo influyen directamente en la carga laboral en docentes universitario, manifiesta que tiene un impacto negativo en la calidad de vida del docente, por lo tanto, es importante tomar conciencia en la necesidad de mejorar cambios en el ambiente laboral del docente. En esta investigación que se llevó a cabo el 2020, el objetivo fue “analizar los efectos de la carga laboral sobre la calidad de vida de docentes universitarios”. Los resultados encontrados es que existe una alta carga asociada a múltiples responsabilidades dadas

por la institución educativa, y esto genera falta de tiempo para su vida personal, riesgos psicosociales del trabajo relacionados con el estrés laboral y efectos físicos en los docentes universitario, no se encontraron diferencias significativas según el país de origen de los estudios analizados.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Condiciones de trabajo

Definición:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) Define al trabajo como “*Un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes y servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos*”. Así mismo define las “*Condiciones de Trabajo como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador(a) realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social*” (2016, p. 3).

Además, según la OIT (2016c), las condiciones de trabajo abarcan una amplia variedad de temas como las horas de trabajo, remuneraciones, condiciones físicas y mentales del entorno laboral. En este marco, la organización establece 23 condiciones clave relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el concepto de trabajo decente, entre las cuales se destacan:

- Políticas activas de mercado de trabajo
- Crecimiento económico con alto coeficiente de empleo
- Desarrollo de empresas
- Medio ambiente y empleos verdes

- Igualdad
- Trabajo forzoso
- Libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva
- El futuro del trabajo
- Igualdad de género y no discriminación
- Seguridad y salud en el trabajo
- Economía informal
- Migración laboral
- Normas de trabajo
- Políticas nacionales de empleo
- Productividad
- Condiciones de trabajo
- Otros (2016c, p. 4)

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) *NTP 175: Evaluación de las Condiciones de Trabajo: el método L.E.S.T.* En España hace muchos años vienen trabajando una serie de Normas Internacionales para mejorar las condiciones de trabajo de millones de trabajadores tanto a nivel de España como de América Latina, donde el INSHT define las condiciones de trabajo como:

“Un conjunto de factores o variables, relativos tanto al contenido de la tarea como a la organización del trabajo, que están presentes en una situación laboral y que pueden afectar a la salud del trabajador” (2018, p. 1).

La NTP 210: Análisis de las condiciones de trabajo: método de la A.NA.C.T el INSST, citando a Leplat define las condiciones de trabajo como:

“El conjunto de factores que pueden influir sobre las conductas de trabajo, entendiéndose como tales las actividades necesarias para desarrollar el trabajo, ya sean físicas o verbales” (INSST, 2018, p. 1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), como parte del sistema de Naciones Unidas, sostiene que las condiciones de trabajo conforman un sistema complejo de interacción entre el entorno, el trabajador y los resultados esperados. Estas condiciones involucran elementos como: La seguridad y salud laboral, la calidad de vida, el entorno laboral, las condiciones físicas e infraestructura, factores sociales, ambientales y organizativos

De acuerdo con la OMS: “La salud ocupacional se centra en la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (s.f.).

Así mismo la OMS señala que las condiciones de trabajo implican la existencia de una agrupación de agentes relacionados con el contenido laboral que pueden afectar tanto la salud física como la vida personal y social de los trabajadores. Este proceso se canaliza a través de la salud ocupacional, que se encarga de asesorar a los empleadores en la mejora del ambiente laboral y de realizar el seguimiento del estado de salud de los trabajadores (OMS, s.f.)

Según Blanch (2010a) las condiciones de trabajo “*Es el conjunto de circunstancias sociales, económicas políticas, jurídicas, ecológicas y organizacionales en el marco en la cual se desarrollan la actividad, la tarea y las relaciones laborales*” En este escenario incide no solo sobre la calidad del mismo trabajo, sino lo más importante el bienestar, la salud, la seguridad, la

motivación, la satisfacción, el compromiso, y el rendimiento laboral, influyendo en la aparición de patologías ocupacionales, en la eficacia y la eficiencia de las organizaciones. A si como podría causar muchas disfunciones organizacionales tales como, conflictividad, ausentismo, presentismo, abandono, rotación, accidentalidad o enfermedades ocupacionales (2010, p. 176).

2.2.1.1 Teorías sobre condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y como nos integramos al mundo del trabajo, son aspectos que influyen las condiciones de vida cotidiana de la ciudadanía (ILO, 2018).

Blanch (2010b) Es el conjunto de características políticas, económicas, sociales, ecológicas, materiales, técnicas, jurídicas y organizacionales como se define condiciones de trabajo en el marco en las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales.

De este modo, las condiciones laborales son un marco que influye en los procesos y resultados del trabajo en sí, pero también en el trabajador tanto en los aspectos psicológicos como físicos. Por lo tanto, estas condiciones influyen en el bienestar, la motivación, compromiso, satisfacción y en el desempeño del trabajador.

Del mismo modo, se ha relacionado las condiciones de trabajo con los accidentes y enfermedades del trabajo, los incidentes y emergencias tanto médicas como operacionales del trabajo. Existe en la actualidad la preocupación de que las condiciones de trabajo influyan en aspectos disímiles como el ausentismo, la participación, el liderazgo y el compromiso frente a las metas por parte de los trabajadores.

En otros aspectos de la organización del trabajo que forma parte de las condiciones de trabajo, la rotación en los puestos, turnos, horarios, disposición de facilidades para tomar alimentos o pausas, así como las condiciones físicas de temperatura, humedad, e iluminación, así como de ruido son relevantes en el confort del trabajador, pero incluso influyen en las funciones cognitivas del trabajador al realizar tareas de su trabajo (Motamedzade, 2003)

Las condiciones de trabajo se clasifican en torno a unas dimensiones básicas, Blanch (2010c) ambientes físicos, social, organizacional, características de las tareas, que incluye la seguridad y salud, el tipo de empleo, clima social y el control del trabajador, así como persona en que pueda ejercer en los procesos en su trabajo.

La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) se puede definir como una medida de cuanto un trabajador se encuentra satisfecho con necesidades personales y de su trabajo a través de la participación en el lugar de trabajo mientras se logran los objetivos de la organización. Louis y Smith (1990) investigación identificó la importancia de CVT en la reducción rotación de empleados y bienestar de los empleados impactando en los servicios ofrecidos.

A través de la implementación efectiva de intervenciones de CVT como tiempo flexible, trabajo enriquecimiento, ampliación del empleo, trabajo autónomo, cultura de grupo, es posible garantizar el aprovechamiento del potencial de un trabajador con mayor participación, lo que inciden en que el trabajo sea más efectivo y eficiente.

Los beneficios pueden percibirse tanto a nivel de la organización como para el trabajador, y se refleja en Espinoza (2002):

- Desarrollo del empleado.
- Elevada motivación.

- Mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- Menor rotación en el empleo.
- Menores tasas de ausentismo
- Menos quejas.
- Reducción de tiempo de ocio.
- Mayor satisfacción en el empleo.
- Mayor eficiencia en la organización.
- Disminución de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y relacionadas con el trabajo.

Seguridad y Salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo, es multidisciplinario que busca el bienestar de las personas en sus ocupaciones. La seguridad se orienta a la prevención de riesgos de accidentes de trabajo, así como la salud en el trabajo brinda pautas de intervención en la higiene o prevención de enfermedades ocupacionales.

Tanto la seguridad como la salud en el trabajo reúnen una serie de disciplinas que coadyuvan el desarrollo y sostenimiento de controles de riesgo (MTPE, 2011)

De este modo, existen la jerarquía de controles de riesgo ocupacional (eliminar el riesgo, realizar la sustitución, los controles de ingeniería, control administrativos y EPP) son aplicadas en la exposición ocupacional. El contacto, intensidad, frecuencia, duración y otros factores son relevantes en la determinación del riesgo en los puestos de trabajo (MTPE, 2012)

Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) consideran el trabajo una parte fundamental para las personas a nivel individual y social, ya que proporciona los

recursos económicos necesarios para la supervivencia y aquellos imprescindibles para el desarrollo psicológico, social, político y moral. Por lo tanto, las condiciones laborales son un indicador crucial de la calidad de vida.

Según su modelo teórico, las condiciones de trabajo se estructuran en torno a tres relaciones fundamentales:

Relación de la organización con el método: Incluye desarrollos en los espacios de trabajo, factores de regulación y desarrollo, como el tiempo de trabajo, la retribución socioeconómica, la carga de trabajo y las oportunidades de promoción laboral.

Relación de la organización con el entorno: Abarca aspectos materiales y sociales del entorno, como el entorno físico, instalaciones, recursos materiales y técnicos, y el respeto dentro del grupo de trabajo.

Relación de la organización con la persona: Involucra el ajuste entre la persona y la organización, y como se adaptan a las políticas institucionales, los tiempos y ritmos de trabajo, y sobre todo el cumplimiento de expectativas.

La configuración de estas condiciones afecta específicamente aspectos como el compromiso, motivación, el equilibrio emocional, la satisfacción y el rendimiento laboral, así como las relaciones interpersonales y la dinámica organizacional (Blanch et al., 2010; Marchesi, 2007). En el caso de los docentes, efectivamente está estrechamente vinculado con sus competencias como profesionales, incluyendo habilidades de enseñanza-aprendizaje y la capacidad para mantener relaciones positivas con estudiantes y colegas, lo cual es crucial para enfrentar los cambios educativos (Marchesi, 2007) e impacta directamente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Marioni et al., 2020). Además, influye en el tiempo disponible para planificar clases, reflexionar sobre la labor docente y colaborar con otros profesores

(Beca y Cerri, 2014). Si las condiciones laborales son inadecuadas o precarias, aumentan los índices de absentismo y bajas laborales (Verdugo et al., 2008).

2.2.2 Estrés Laboral

2.2.2.1 Definición

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2005), A nivel empresarial los costos económicos son muy altos relacionado a la seguridad y salud laboral, se calcula muchas pérdidas como por ejemplo las interrupciones de la producción, días de trabajo perdido, entrenamiento y capacitación, gastos por atención en salud y las indemnizaciones a trabajadores y sus familias, representan el 4% del PBI mundial aproximadamente (1.251.353 millones de dólares estadounidenses). Así mismo se considera que por accidentes de trabajo se pierde y 270 millones y por enfermedades profesionales 160 millones de dólares.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral son reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante exigencias en el trabajo y que éstos sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador en el desempeño de sus labores. Se considera que estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores y a la eficacia de la empresa donde trabaja (2008, p. 3).

OIT (1992), El estrés laboral es un problema de salud pública y especialmente en trabajadores, un colaborador estresado se enferma más rápido, está poco motivado, es menos productivo, tienen presentas más accidentes de trabajo y tiene peores perspectivas de éxito en este mercado competitivo. El estrés no solo se presenta en el trabajo es multifactorial también se presentan por problemas domésticos que la empresa no puede protegerlo contra el estrés. Así mismo el estrés laboral es un auténtico problema para la empresa y sus trabajadores, una buena organización y gestión en la

empresa puede prevenir el estrés, si el trabajador sufre de este problema la empresa a través de las jefaturas deben ayudar al colaborador.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la norma técnica NTP 318, (2005) El estrés: lo consideran como un proceso de generación en el ámbito del trabajo, es un desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del trabajador, en condiciones de que el fracaso ante estas demandas posee consecuencias que son percibidas por el trabajador.

En realidad, no es tan sencilla trabajar la prevención de los riesgos psicosociales, es más simple evaluar los riesgos físicos o mecánicos y dar medidas de control, que cuando se presenta el daño psicosocial, suele estar asociado a estados mentales y se manifiesta con algunos síntomas del estrés. Por la forma de cómo se encuentra la organización y gestión de la empresa y si no se da medidas de control sobre los riesgos en el trabajo y su interacción en el ámbito del trabajo, se presentan daños a la salud de los trabajadores (Albus, 2017).

Para poder prevenir el riesgo psicosocial y disminuir la probabilidad de pérdidas en la producción de daño psicosocial a consecuencia de las condiciones de trabajo, en otras ocasiones se puede optar por la implementación de proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo (Baltazar, 2007).

Cuando caracterizamos el estrés tenemos dos dimensiones fisiológicas y psicológicas, algunos estudiosos distinguen entre el estrés biológico o biológico (como se defiende el organismo frente a un agente de estrés) y la otra parte es lo psíquico (que es la movilización psíquica ante un agente de estrés).

2.2.2.2 Demandas del trabajo

Son las exigencias del trabajo en una organización que pueden desencadenar el estrés laboral, entre los estresores podemos encontrar lo siguiente:

Formación y falta de entrenamiento, carga de trabajo, ritmo de trabajo, infra carga de trabajo, repetitividad, infrutilización de habilidades, responsabilidad, conflicto de rol, ambigüedad de rol, relaciones interpersonales, inseguridad en el trabajo, promoción, falta de participación, control, cambios en la organización.

Características de la persona

Existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés:

- Personalidad tipo A: Son sujetos con un interés desmesurado por la perfección.
- Dependencia: esta característica es de personas poco autónomas donde toleran mejor un estilo de mando autoritario.
- Ansiedad: personas con mayor nivel de conflicto.
- Introversión: personas reaccionan más intensamente que los extrovertidos.
- Rigidez: esta característica es de personas rígidas que tienen un mayor nivel de conflicto y de muchas reacciones desadaptadas.
- La formación, las destrezas y conocimientos adquiridos tienen importancia como fuente de estrés.
- Malas condiciones de salud y física, malos hábitos.
- Necesidades individuales, sociales, de intimidad, reconocimiento entre otras...

2.2.2.2 Teorías sobre el Estrés Laboral

Estrés

El concepto de estrés tiene raíces en términos como "neurastenia" de George Beard y la "homeostasis" de Walter B. Cannon, ambos de finales del siglo XIX y principios del XX. Hans Selye, en su primera publicación sobre el síndrome de adaptación general (Selye, 1936), no utilizó el término "estrés", y su definición de este concepto cambió con el tiempo (Jackson, 2013). El estrés se entiende generalmente como un estímulo aversivo, una respuesta ante dicho estímulo, o como una interacción que refleja una falta de ajuste entre la persona y su entorno (Mullhall, 1996). Aunque el síndrome de adaptación general (GAS) de Selye es considerado el punto de partida para su teoría del estrés, no fue hasta los años cincuenta que el término "estrés" se adoptó científicamente.

El concepto de estrés conecta investigaciones en genética, biología, medicina y psicología, y abarca tanto al individuo como a las estructuras sociales e institucionales. Por lo tanto, el estrés es un concepto amplio y versátil (Becker, 2013), aplicable en diversas áreas (Pollock, 1988). La "homeostasis", central en la fisiología moderna, fue propuesta por Walter Cannon para describir un ambiente interno corporal constante, basado en ideas de Claude Bernard (Fesquet, 1999). Sin embargo, investigaciones modernas revelan que los sistemas biológicos se adaptan continuamente, haciendo ajustes a corto plazo en respuesta a estímulos internos y externos.

El término "estrés" apareció en la fisiología humana y animal en 1946. John W. Mason (1975) sugirió que el trabajo de Selye llevó a muchos a asumir que el estrés debía entenderse en un único sentido biológico. No obstante, Selye distinguió entre

"distrés" y "eustrés" en la década de 1970 para diferenciar las respuestas negativas y positivas al estrés (Selye, 1976). Concluyó que el eustrés, o estrés positivo, podía motivar y hacer sentir bien al individuo, mientras que el distrés, o estrés negativo, generaba emociones adversas y efectos fisiológicos dañinos.

Eustrés y Distrés

Según Selye (1976), el estrés cotidiano puede manifestarse como eustrés (efectos positivos como euforia) o distrés (efectos negativos como enfermedad e insatisfacción). Esta distinción depende de si los estresores se asocian con consecuencias deseables o no. En 1956, Selye aclaró que tanto el eustrés como el distrés generan respuestas corporales similares, pero el eustrés es menos perjudicial porque depende de cómo se perciba y se gestione el estrés. Sin embargo, la ambigüedad en la obra de Selye sobre si el eustrés se refiere a factores externos o a la reacción interna ha generado malentendidos.

Estrés Laboral

El estrés laboral es una preocupación global debido a sus efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores. Se define como el daño físico y emocional, esto ocurre cuando las exigencias en el trabajo no se alinean con las necesidades del trabajador, capacidades y recursos (Carrasco, 2019). Los síntomas físicos incluyen problemas de sueño, trastornos gastrointestinales, y enfermedades cardiovasculares, mientras que los síntomas psicológicos comprenden ansiedad, irritabilidad y dificultades de concentración. Los síntomas conductuales abarcan conflictos, ausentismo, y abuso de sustancias, entre otros.

Niveles de Estrés en el Trabajo

El estrés laboral está vinculado a problemas individuales y organizacionales, como cefalea, ansiedad, insatisfacción laboral, y pérdida de productividad (Sauter & Murphy, 1995). Por ello, se ha priorizado la evaluación del estrés en el trabajo para entender sus causas y guiar intervenciones. Las técnicas de medición incluyen auto reportes, mediciones de comportamiento y evaluaciones médicas/biológicas (Cooper, Sloan y Williams, 1988). Modelos destacados incluyen el modelo de Control Trabajo-Demanda de Karasek y el modelo de desequilibrio de esfuerzo-recompensa de Siegrist, utilizados para medir los niveles de estrés laboral.

Consecuencias del Estrés Laboral

El estrés laboral tiene consecuencias cognitivas, físicas y emocionales. A nivel cognitivo, afecta la memoria, la atención y la capacidad para realizar múltiples tareas (Rickenbach, 2014). Físicamente, se asocia con insomnio, hipertensión, y migrañas (Kivimäki & Kawachi, 2015). Emocionalmente, puede causar ansiedad, pánico y síntomas depresivos (Brosschot, Verkuil & Thayer, 2016). Sin embargo, no todo el estrés es negativo; su impacto depende de la intensidad, duración y capacidad de adaptación del individuo. La investigación en este campo permite intervenir proactivamente para prevenir que el estrés laboral afecte la salud. Según la (OIT). (2016). existen más de 30 listas de verificación para garantizar que las empresas gestionen eficazmente el estrés laboral, basadas en principios como la participación activa, la implementación de mejoras y la sostenibilidad de estas.

Estrés y Condiciones de Trabajo

Los riesgos y factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores pueden surgir cuando estas condiciones laborales no están adecuadamente diseñadas.

Si los elementos del trabajo no se controlan de manera apropiada, pueden convertirse en riesgos laborales (Astudillo, 2019; MINSAL 2011), afectando la seguridad y salud, el bienestar, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores. Esto puede desencadenar disfunciones organizacionales como conflictos, ausentismo, presentismo, rotación, abandono, accidentes o enfermedades laborales (Blanch, 2010).

El estrés en el ambiente laboral puede surgir por diversas causas, como la excesiva demanda de trabajo, la presión por cumplir con los plazos establecidos, y la necesidad de alcanzar metas. El estrés laboral se manifiesta cuando la intensidad de las exigencias laborales o los problemas organizacionales generan experiencias negativas en los trabajadores (Rodríguez, Molerio, & Roque, 2002).

En las últimas dos décadas, la incorporación progresiva de las mujeres al mundo laboral ha tenido un impacto tanto en ellas como en sus familias, afectando aspectos económicos y personales. Esta incorporación ha generado una dualidad de roles, donde las mujeres deben equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares (Figueroa, 2015), lo que a menudo implica sacrificar tiempo familiar para dedicarlo al trabajo, o viceversa (García, 2015).

En Chile, el 78,3% de la población femenina laboralmente activas trabaja en el sector educativo (ACHS, 2016). Sin embargo, existe poca información sobre las condiciones laborales y el estrés en las docentes, especialmente en estudios que se centran en docentes universitarias. La enseñanza es una ocupación particularmente estresante, y dado el alto número de mujeres en este campo (Matud, 2002), es crucial analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en las madres docentes universitarias.

El estrés relacionado con el trabajo se produce cuando las demandas laborales superan la capacidad del trabajador para enfrentarlas. La carga laboral se define como el conjunto de obligaciones psicofísicas que el trabajador debe cumplir durante su jornada laboral (UGT, s.f.). Una excesiva carga de trabajo provoca fatiga, que es la disminución de la capacidad física y mental tras realizar una actividad prolongada. Las cargas laborales se dividen en físicas y mentales.

El ritmo de trabajo se refiere al tiempo necesario para completar una tarea, considerando no solo el tiempo, sino también el nivel de concentración y atención requerido, la rapidez de ejecución, y la existencia de plazos estrictos.

La ansiedad es un componente central del estrés, manifestándose como un temor difuso y sin un objeto concreto, que altera profundamente la psicología del individuo (UGT Andalucía, 2009). Los síntomas del estrés afectan tanto a nivel fisiológico como psicológico y conductual (Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, 2008).

Existen tres categorías principales de causas de estrés: ambientales, organizacionales e individuales. Las condiciones ambientales incluyen factores como la iluminación, el ruido, la temperatura y la humedad en el lugar de trabajo (Chiavenato, 2007). Estas condiciones pueden afectar la salud y el rendimiento del trabajador.

Robbins (2004) clasifica los factores organizacionales que causan estrés en: exigencias de las tareas, que incluyen el diseño del puesto y las condiciones laborales; exigencias del rol, que se relacionan con las presiones del rol que se desempeña; exigencias interpersonales, que se refieren a la presión ejercida por otros empleados; y la estructura organizacional y el liderazgo, que pueden ser fuentes de estrés. Las etapas de fundación y declinación de una organización también son especialmente estresantes.

Según Whetten, Kim, & Cameron (2011), la mejor manera de manejar el estrés es eliminando o minimizando sus causas a través de estrategias de ejecución que crean un entorno libre de factores estresantes. También es eficaz mejorar la capacidad personal para manejar el estrés mediante estrategias proactivas que fortalecen la resistencia personal.

2.3 Formulación de la Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general:

H1: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en los docentes de una universidad privada en 2024.

2.3.2. Hipótesis específica 1:

No existe una relación significativa entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en 2024.

2.3.2.2. Hipótesis específica 2:

H0: Existe una relación significativa entre la composición sociodemográfica de los docentes y su percepción de las condiciones de trabajo y los niveles de estrés en una universidad privada en 2024.

CAPITULO III. METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

Para esta investigación se utilizó el método hipotético deductivo analítico, pues se planteó hipótesis para explicar un fenómeno y luego ponerlo a prueba. Según Sánchez (2006), hace referencia de premisas generales para llegar a una conclusión en forma particular que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad, sino también el planteamiento de soluciones a problemas tanto de corte teórico o práctico

3.2 Enfoque de la investigación

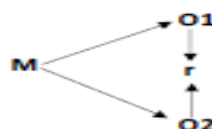
El enfoque de la investigación es cuantitativo, donde se utilizó la recolección y análisis de datos para contestar a las preguntas de investigación y probar hipótesis. La investigación es de enfoque cuantitativo. Hernández (2003), Lo describe como “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de los datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente.

3.3 Tipo de investigación

Este trabajo de investigación fue de tipo básica, ya que buscó la generación de conocimientos con aplicación directa a los problemas de la sociedad o en el sector productivo, basándose en teorías previas para ser contrastadas luego de su aplicación (Vásquez, Guanuchi, Cahuana, Teves y Holgado, 2023).

3.4 Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional. Es observacional porque no se manipuló ninguna variable, los resultados se obtuvieron después de aplicar un cuestionario. Hernández et al. (2010) mencionan que en este tipo de investigación no se varían las variables, se observan los hechos en su contexto habitual y luego se analizan. La investigación también es correlacional pues busca establecer algún grado de relación entre las variables propuestas. La interrelación se aplica bajo este esquema:



Donde:

M: Representa la muestra del estudio

O1: Representa los datos de la variable Gestión de la información

O2: Representa los datos de la variable Autorregulación del aprendizaje

r: Indica el grado de correlación entre ambas variables

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Para la presente investigación, la población que se estudió estaba conformada por un total de 500 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de las Escuelas Académicas de: Enfermería, Medicina, Farmacia, Odontología, Obstetricia, Nutrición

y Tecnología Médica de una universidad privada. Según Cantoni (2009) El muestreo es un elemento clave en la metodología de la investigación ya que implica seleccionar a un grupo de elementos que se utilizarán para dirigir un estudio.

Criterios de inclusión:

Docentes Universitarios nombrados o contratados con un año mínimo que están en planillas, pueden ser docentes de teoría y de practica tanto de Pre Grado y Post Grado.

Docentes que firmaron previamente el consentimiento informado para el desarrollo del cuestionario.

a) Criterios de exclusión:

Docentes que no están en planillas o tienen contratos menos de un año.

Docentes que no se encuentran laborando en el periodo 2024-I.

3.5.2 Muestra

La muestra se considera como un sub conjunto o parte del universo de la población en la que se lleva a cabo una investigación, existen procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra a estudiar. La muestra es una parte representativa de la población a estudiar.

En la presenta investigación se consideró una muestra de 100 docentes de una universidad privada.

3.5.3 Muestreo

El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia, pues la selección se encuentra disponible para su reclutamiento y es costo-efectivo. Otzen (2017), menciona que el muestreo no probabilístico por conveniencia, selecciona los casos

asequibles que admitan su inclusión. Se fundamenta en la factibilidad y cercanía de los individuos con el investigador.

3.6 Variable y operacionalización

Variable 1: Condiciones de Trabajo

Definición operacional: La variable Condiciones de Trabajo se operacionalizará mediante el instrumento de condiciones de trabajo de Blanch (2016), en sus 6 dimensiones: Método de regulación, método de desarrollo, entorno material, entorno social, ajuste organización-persona y adaptación persona-organización.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable condiciones de trabajo

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Método de regulación	Tiempo de trabajo Organización general del trabajo Retribución económica Carga de trabajo Calidad del contrato laboral Conciliación trabajo - vida privada y familiar	Se medirá con escala ordinal, de 0 a 10, según sea 0: Valor pésimo y 10: Valor óptimo	Los niveles o rangos se obtienen por el conteo total de puntuación obtenida en el cuestionario de condiciones de trabajo, según: Malas (0-5,70) Regulares (5,71-6,82) Buenas (6,83-7,83) Óptimas (7,84-10) Se obtienen 1er y tercer cuartil, media, desviación estándar, valor mínimo y máximo de puntaje por dimensión.
Método de desarrollo	Autonomía en la toma de decisiones profesionales Justicia en la contratación, remuneración y promoción Oportunidades para la formación continua Vías de promoción laboral Participación en las decisiones organizacionales Relaciones con la dirección Evaluación del rendimiento profesional por la institución Apoyo recibido del personal directivo		
Organización y entorno material	Entorno físico, instalaciones y equipamientos Recursos materiales y técnicos Prevención de riesgos laborales Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)		

Organización y entorno social	Respeto en el grupo de trabajo Reconocimiento del propio trabajo por colegas Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	
Ajuste organización-persona	compromiso laboral competencias profesionales identidad	Se medirá con escala ordinal, de 1 a 7, según sea 1: Total desacuerdo y 7: Total acuerdo
Adaptación persona-organización	política de la Universidad normas establecidas en mi cambios propuestos tiempos y ritmos de trabajo	

Variable 2: Estrés Laboral

Definición operacional: La variable estrés laboral se operacionalizará mediante el instrumento de OMS – OIT (Ivancevich & Matteson), en sus dimensiones: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo del grupo

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Clima organizacional	1. Percepción de la misión y visión de la universidad 2. Percepción del apoyo institucional	Se medirá con escala ordinal, de 1 a 7, según su frecuencia: 1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés. 2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.	Los niveles o rangos se obtienen por el conteo total de puntuación obtenida en el Cuestionario de Estrés laboral (Ivancevich & Matteson), según: <ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de estrés (<90,2). • Nivel intermedio

Estructura organizacional	1. Tipo de organización percibida	3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.	(90,3-117,2). • Estrés (117,3-153,2). • Alto nivel de estrés (>153,3).
Territorio organizacional	1. Condiciones de trabajo	4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.	Se obtienen 1er y tercer cuartil, media, desviación estándar, valor mínimo y máximo de puntaje por dimensión.
Tecnología	1. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.	
	2. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Universidad me estresa	6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.	
	3. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés	
Influencia del líder	1. Tipo de líder percibido		
Falta de cohesión	1. Causas de la falta de cohesión		
Respaldo del grupo	1. Percepción de respaldo		

Tabla 3

Matriz de operacionalización de la variable características sociodemográficas

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (Niveles o Rangos)
Edad	Rango etario	Ordinal	Menor a 30 años, 31-40 años, 41-50 años, 51-60 años, 61-70 años, 71 años o más
Sexo	Género	Nominal	Femenino, Masculino
Estado Civil	Estado civil	Nominal	Soltero(a), Casado(a), Conviviente, Divorciado(a), Separado(a)
Condición laboral	Condición de empleo adicional	Nominal	Solo trabaja en la universidad, Trabaja en otra empresa también

Horas de trabajo	Horas de trabajo en otras instituciones	Intervalo	0-50 horas, 51-100 horas, 101-150 horas, Más de 150 horas
Número de instituciones	Número de universidades en las que labora	Ordinal	1 universidad, 2 universidades, 3 universidades, 4 universidades
Días de clase	Frecuencia de clases por semana	Ordinal	1-2 días, 3-5 días, 6 días o más
Percepción de seguridad laboral	Nivel de seguridad laboral percibido	Ordinal	Alta, Media, Baja, No sabe

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Encuesta

García Ferrando (1986) señala que de acuerdo al tipo de investigación donde se obtiene datos de manera rápida y eficaz es a través de la encuesta, es una técnica donde se utilizan un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación por lo cual los datos que se recogen se deben de analizar de esa muestra representativa de la población en estudio, del cual se pretende describir, explorar, predecir y explicar una serie de características de la población en estudio.

Cuestionario

En este caso de esta investigación el instrumento aplicado para medir las variables es el cuestionario, Hernández et al. (2018) el cual consiste en la agrupación de preguntas que brinda datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación, así mismo, permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos (Hernández et al. 2010).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Cuestionario de Condiciones de Trabajo

El presente instrumento sobre las Condiciones de trabajo fue diseñado como una herramienta para evaluar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, especialmente en sectores donde se brinda atención directa a las personas. Fue desarrollado por Blanch (2005) quien creó las primeras cuatro escalas del cuestionario, las cuales se aplicaron inicialmente en estudios sobre calidad de vida laboral en los trabajadores subempleados.

Posteriormente en el año 2009, se incorporaron dos nuevas escalas, ampliando así el instrumento para su aplicación en investigaciones relacionadas con la calidad de vida laboral en contextos universitarios y hospitalarios.

Según Blanch (2014) el cuestionario está compuesto por seis escalas agrupadas en pares, de acuerdo con el modelo teórico donde se diseñó. Este modelo plantea que las condiciones de trabajo se estructuran en torno a una triple relación: la organización con el método, con el entorno y con la persona”.

La versión definitiva del cuestionario permite valorar la “condición de Trabajo” a través de una escala las puntuaciones que va “0” (valor pésimo) a “10” (valor óptimo). Para mayor detalle, se puede consultar al anexo correspondiente del cuestionario.

Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

El presente instrumento sobre las Condiciones de trabajo fue diseñado y aplicado por dos organismos internacionales. Es un instrumento validado para medir el estrés laboral, consta de veinticinco ítems relacionados con los diferentes estresores laborales, con siete alternativas como respuestas que van a indicar con qué frecuencia

la condición descrita es una fuente de estrés para los trabajadores, en este instrumento la puntuación va desde “1” (“la condición nunca es fuente de estrés”) al “7” (“la condición siempre es fuente de estrés”). De acuerdo a las investigaciones realizadas los estresores están agrupadas en los siguientes ítems: 1: Clima Organizacional, 2: Estructura Organizacional, 3: Territorio Organizacional, 4: Tecnología, 5: Influencia del líder, 6: Falta de Cohesión, 7: Respaldo del grupo. La clasificación de estrés según el puntaje obtenido es: bajo nivel de estrés, nivel intermedio de estrés, y alto nivel de estrés (Ver anexo 4).

Antecedentes Socio Demográficos

Con el propósito de caracterizar a los docentes que van a participar en la presente investigación, estamos abarcando aspectos tales como: Edad, sexo, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas de trabajo semanal, facultad donde enseña, tipo de contrato y turno de trabajo. Son preguntas abiertas y cerradas con respuestas dicotómicas o politómicas (Anexo 4)

3.7.3 Validación

Para la investigación que se va a realizar se está proponiendo un instrumento por cada una de las variables de estudio que han sido validadas sobre las condiciones de trabajo y estrés laboral por la OIT y la OMS por cada uno de las variables del estudio, por lo que cuenta con una validez necesaria para su aplicación. De acuerdo a Hernández et al. (2018) sobre el concepto de validación refiere el grado en que un instrumento es capaz de medir lo que se propone, por tanto, si cumple dicha característica será válido.

El instrumento de las condiciones de trabajo fue diseñado y aplicado como una herramienta de evaluación de componentes psicosociales en el trabajo, en empresas de servicios a personas, en trabajadores de salud y en docentes de educación superior en

países iberoamericanos. Este instrumento está organizado de acuerdo a un modelo teórico, donde la variable condiciones de trabajo se configuran en torno a una triple relación de la organización con el método, con la persona y con el entorno. El análisis de éstos componentes mostró la existencia de seis factores en el cuestionario, que están agrupados por pares en tres grupos de escalas, mostrando en todas de ellas una notable consistencia interna, con altos valores α de Cronbach. El estudio psicométrico indica que el instrumento reproduce fielmente la estructura del modelo teórico propuesto

Validación del instrumento sobre condiciones de trabajo. Blasch (2010)

Blanch et al. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.

- La validez de contenido se realizó por revisión exhaustiva de la literatura relevante y validación por parte de un consejo de jueces. La validez de constructo, se realizó mediante análisis de componentes principales con rotación promax, siguiendo los lineamientos de Clark y Watson (1995). Así, se identificaron estructuras factoriales consistentes en las seis escalas del cuestionario, y los resultados se validaron mediante el cálculo del coeficiente de congruencia (García Cueto, 1994). Esta técnica comparó las estructuras factoriales entre dos segmentos diferentes de la muestra, confirmando la consistencia del instrumento. Se demostró que entre estos dos segmentos las cargas factoriales (derivadas de las dimensiones) fueron altas y similares entre los dos segmentos de muestra.

- Asimismo, para verificar la pertinencia de las seis escalas específicas como un conjunto coherente de condiciones de trabajo, se llevó a cabo un segundo análisis de componentes principales, utilizando los puntajes sumatorios de los ítems de cada escala.

- Por último, se realizó un análisis de fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, para evaluar la consistencia interna del cuestionario en diferentes niveles: a) Por cada escala específica (Regulación, Desarrollo, Entorno material, Entorno social, Ajuste Organización-Persona y Adaptación Persona-Organización), b) Por díadas que agrupan ítems relacionados con la organización, el entorno y la persona, c) En el cuestionario en general.

3.7.4 Confiabilidad

De acuerdo a Hernández (2018) la confiabilidad nos indica el grado en el que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto, produzca los mismos resultados. La herramienta principal para determinar la confiabilidad para la presente investigación es la escala cuantitativa ordinal es el Alpha de Cronbach, que sirve para medir la fiabilidad de la escala de medida. La teoría de confiabilidad indica que, para que un instrumento sea confiable, debe obtener un coeficiente de confiabilidad mayor a 0.7, que indica que es la más adecuada. Si es mayor a 0.8 la confiabilidad es buena, y si la confiabilidad es mayor a 0.9, es excelente.

El instrumento que hemos utilizado fue la Escala de Estrés Laboral de la OMS-OIT. La escala tiene como autores a estos organismos internacionales; fue aprobado por (Ivancevich & Matteson.2012) Su aplicación no es tan difícil y podría ser autoadministrable, y que puede ser aplicado de manera individual o grupal. El tiempo aproximado para la realización es de 15 a 20 minutos. Los materiales de esta prueba psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas. El instrumento consta de 25 ítems con 7 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera: 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.

La validez y confiabilidad ha sido tomada de los resultados del País de México, realizados por Medina, Preciado y Pando (2007) no se encontró evidencia de la prueba original. En ella encontramos que la prueba KMO (0,915) nos muestra un nivel adecuado de los ítems para continuar con el análisis. Su esfericidad es de 2581,93 para 276 grados de libertad y reporta 0,000 de significancia; lo que hace pertinente el análisis factorial confirmatorio. Luego de tres iteraciones se obtuvieron dos factores que explican el 43,55% de la varianza total, que están constituidos con ítems de peso factorial superior a 0,37 y la validez relevante es de 65% en el cuestionario en general. Luego en el análisis al primer factor se le nominó condiciones organizacionales y se evidenció el 65% de validez relevante, en este factor están veintiún ítems, que en el original valoran la cohesión, estructura y respaldo del grupo laboral. Así mismo en el segundo factor llamado Procesos Administrativos tiene cuatro ítems, que se refieren a trámites y procesos administrativos dentro de la organización, el cual presentó 64% de validez relevante. Después del análisis la confiabilidad del instrumento se logró con el método Alpha de Cronbach y se obtuvo 0.9218, lo que sugiere una alta adecuación del instrumento para la población en estudio.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la presente investigación los datos se ingresaron en el programa SPSS versión 25, luego del control de calidad de los instrumentos. Los resultados se presentaron en tablas estadísticas y gráficas, se aplicó la estadística descriptiva de las variables sociodemográficas, como el sexo, rango etario y estado civil de los participantes. Estos análisis incluyeron la distribución de frecuencias, promedios y desviaciones estándar.

Para evaluar la asociación entre variables categóricas, se aplicó la prueba de Chi-cuadrado de Pearson. El análisis de medias se utilizó para comparar los puntajes promedio en las diferentes escalas de condiciones de trabajo y estrés laboral entre distintos grupos sociodemográficos. Se emplearon pruebas t para muestras independientes y ANOVA de una vía para evaluar las diferencias según variables como el sexo, rango etario y estado civil.

Para poder analizar la relación entre las dimensiones de condiciones de trabajo y las escalas de estrés laboral, se llevaron a cabo análisis de correlación Spearman, según la distribución de las variables.

En situaciones donde las suposiciones de normalidad no se cumplieron, se utilizó la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para comparar grupos. Este análisis fue particularmente relevante para evaluar diferencias en las dimensiones de condiciones de trabajo según las variables sociodemográficas.

3.9 Aspectos éticos

A los docentes participantes en el estudio se les explicó detalladamente que la información que proporcionen será tratada con estricta confidencialidad y que su anonimato será garantizado en todo momento. La participación fue completamente

voluntaria, previa a la explicación exhaustiva de los objetivos de la investigación y la lectura del consentimiento informado, el cual fue firmado por cada participante (ver Anexo 5). Se aseguró a los docentes que los datos recopilados serán utilizados exclusivamente para los fines de esta investigación, respetando los principios éticos establecidos por la universidad. Estos principios incluyen el respeto por la autonomía de los participantes, la protección de su privacidad y la responsabilidad en el manejo y resguardo de la información. La investigación se condujo de acuerdo con los lineamientos éticos internacionales y las normativas vigentes en la institución, garantizando así el cumplimiento de los estándares de integridad científica y ética profesional.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis Descriptivo de resultados

Tabla 4
Características socio demográficas en docentes por sexo

Variable	Subvariable	Prueba Estadística	Resultado Prueba Estadística	Valor de p	Si g.
Rango etario en docentes	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 8.397$	$p = 0.136$	
Estado civil en docentes	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 9.956$	$p = 0.041$	*
Último grado académico	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 5.340$	$p = 0.069$	
Condición laboral actual	Rango etario	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 8.397$	$p = 0.136$	
Horas en trabajo adicional	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 4.251$	$p = 0.236$	
Trabajo en más de una universidad	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 4.496$	$p = 0.034$	*
Número de universidades	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 7.937$	$p = 0.047$	*
Condición de docente ordinario	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 0.107$	$p = 0.948$	
Condición de docente extraordinario	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 0.484$	$p = 0.785$	
Condición de docente contratado	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 2.619$	$p = 0.454$	
Horas semanales de trabajo	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 1.408$	$p = 0.843$	
Días a la semana de clases	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 7.241$	$p = 0.124$	
Facultad o Escuela	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 31.771$	$p = 0.000$	*
Percepción de seguridad laboral	Sexo	Chi-cuadrado	$\chi^2 = 5.472$	$p = 0.140$	

Los datos sugieren que existe una variación significativa entre hombres y mujeres en cuanto a su estado civil dentro de la muestra de docentes. Asimismo, existe una diferencia significativa entre

hombres y mujeres en cuanto a la proporción que trabaja en más de una universidad y en la cantidad de universidades en las que trabajan, reflejando patrones distintos de trabajo múltiple entre ambos sexos.

Tabla 5

Escalas y factores de condiciones de trabajo en docentes

Escalas y Factores de Condiciones de Trabajo	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Percentiles	
					25	75
Método regulación	40.95	9.90	11.00	58.00	35.25	48.00
Método desarrollo	52.57	13.95	24.00	80.00	42.25	63.00
Entorno material	29.24	6.92	13.00	40.00	24.00	34.00
Entorno social	30.59	6.35	14.00	40.00	27.25	35.00
Ajuste organización-persona	111.51	24.53	44.00	150.00	96.50	127.75
Adaptación persona-organización	56.17	9.59	35.00	70.00	49.00	63.00

Las escalas y factores de condiciones de trabajo muestran variaciones significativas en sus puntuaciones. El "Método de regulación" tiene una media de 40.95. El "Método de desarrollo" presenta una media de 52.57, indicando una mayor variabilidad. El "Entorno material" y el "Entorno social" tienen medias de 29.24 y 30.59, respectivamente. El "Ajuste organización-persona" muestra la media más alta (111.51) y un rango amplio, lo que indica una variabilidad significativa en cómo los docentes perciben este ajuste. Por último, la "Adaptación persona-organización" tiene una media de 56.17.

Tabla 6

Escalas de estrés laboral en docentes

Escalas de Estrés laboral de OIT/OMS	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Percentiles	
					25	75
Clima organizacional	11.58	5.32	4.00	24.00	7.00	16.00

Estructura organizacional	13.47	6.15	4.00	28.00	8.00	17.00
Territorio organizacional	9.69	4.70	3.00	21.00	6.00	13.00
Tecnología	10.08	4.74	3.00	21.00	6.00	14.00
Influencia del líder	11.75	5.69	4.00	25.00	7.00	16.00
Falta de cohesión	13.34	6.32	4.00	28.00	8.00	18.00
Respaldo del grupo	9.95	4.82	3.00	21.00	6.00	14.00

Las escalas de estrés laboral de la OIT/OMS muestran diversas puntuaciones entre los diferentes factores. El "Clima organizacional" presenta una media de 11.58. La "Estructura organizacional" y la "Falta de cohesión" tienen las medias más altas, con 13.47 y 13.34 respectivamente, lo que sugiere una variabilidad considerable en estas percepciones. Los factores con medias más bajas son "Territorio organizacional" (9.69), "Respaldo del grupo" (9.95) y "Tecnología" (10.08).

4.1.2. Resultados del Objetivo General y Prueba de Hipótesis General

Para dar respuesta al objetivo general, se presenta una tabla resumen que consolida la relación encontrada entre las variables principales del estudio, basada en el análisis de sus dimensiones.

Tabla 16. Correlación General entre Condiciones de Trabajo y Estrés Laboral

Variables Correlacionadas	Tipo de correlación	Nivel de significancia	Interpretación
Condiciones de Trabajo vs. Estrés Laboral	Negativa	Significativa ($p < 0.05$)	A mejores condiciones de trabajo se perciben menores niveles de estrés laboral.

Nota: Esta tabla se construye a partir de los hallazgos consistentes en las Tablas 7 a 13, donde las dimensiones de las condiciones de trabajo mostraron correlaciones negativas y significativas con las dimensiones del estrés laboral.

Prueba de Hipótesis General

- **H1 (Hipótesis alterna):** Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en los docentes de una universidad privada en 2024.
- **H0 (Hipótesis nula):** No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en los docentes de una universidad privada en 2024.

El análisis estadístico realizado, que examinó la relación entre las dimensiones de ambas variables (Tablas 7-13), encontró consistentemente correlaciones negativas y estadísticamente significativas ($p < 0.05$). Dado que los valores p son menores que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe una relación negativa y significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en la población de docentes estudiada.

4.1.3. Resultados del Objetivo Específico 1 y Prueba de Hipótesis Específica 1

A continuación, se presentan las tablas de correlación entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral.

Tabla 7
Correlación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional del estrés laboral

Dimensión de estrés	Escalas y Factores de Condiciones de trabajo	Método Regulación	Método Desarrollo	Entorno material	Entorno social	Ajuste organización-persona	Adaptación organización
	Coefficiente de	-,287**	-,266**	-,311**	-0.173	-,383**	-,324**

Clima organizacional	correlación						
	p	0.004	0.007	0.002	0.085	0.000	0.001

Existe una correlación negativa y significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de condiciones de trabajo, a excepción del entorno social. Las correlaciones más fuertes se observan con el ajuste organización-persona ($r = -0.383$) y la adaptación persona-organización ($r = -0.324$), sugiriendo que un mejor ajuste y adaptación se asocian con menores niveles de estrés por el clima organizacional.

Tabla 8
Correlación entre las condiciones de trabajo y estructura organizacional del estrés laboral en docentes

Dimensión de estrés	Escalas y Factores de Condiciones de trabajo	Método Regulación	Método Desarrollo	Entorno material	Entorno social	Ajuste organización-persona	Adaptación persona-organización
Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	-,374**	-,336**	-,353**	-0.163	-,397**	-,305**
	p	0.000	0.001	0.000	0.106	0.000	0.002

La estructura organizacional muestra correlaciones negativas y significativas con la mayoría de las dimensiones de las condiciones de trabajo. El ajuste organización-persona ($r = -0.397$) y el método de regulación ($r = -0.374$) presentan las correlaciones más altas, lo que indica que una mejor adecuación de estos factores puede reducir el estrés asociado a la estructura de la organización.

Tabla 9
Correlación entre las condiciones de trabajo y territorio organizacional del estrés laboral en docentes

Dimensión de estrés	Escalas y Factores de Condiciones de trabajo	Método Regulación	Método Desarrollo	Entorno material	Entorno social	Ajuste organización-persona	Adaptación persona-organización
---------------------	--	-------------------	-------------------	------------------	----------------	-----------------------------	---------------------------------

Territorio organizacional	Coefficiente de correlación	-,414**	-,350**	-,385**	-,206*	-,437**	-,349**
	<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.040	0.000	0.000

Todas las dimensiones de las condiciones de trabajo se correlacionan de forma negativa y significativa con el estrés derivado del territorio organizacional. Las relaciones más fuertes se dan con el ajuste organización-persona ($r = -0.437$) y el método de regulación ($r = -0.414$), lo que resalta su importancia para reducir este tipo de estrés.

Tabla 10

Correlación entre las condiciones de trabajo y tecnología del estrés laboral en docentes

Dimensión de estrés	Escalas y Factores de Condiciones de trabajo	Método Regulación	Método Desarrollo	Entorno material	Entorno social	Ajuste organización-persona	Adaptación persona-organización
Tecnología	Coefficiente de correlación	-,376**	-,302**	-,354**	-0.192	-,386**	-,312**
	<i>p</i>	0.000	0.002	0.000	0.055	0.000	0.002

Se encontraron correlaciones negativas y significativas entre el estrés por tecnología y casi todas las dimensiones de las condiciones de trabajo. Los factores más influyentes son el ajuste organización-persona ($r = -0.386$) y el método de regulación ($r = -0.376$), indicando que la integración de tecnología adecuada y una buena relación organización-persona pueden disminuir el estrés.

Tabla 11

Correlación entre las condiciones de trabajo e influencia del líder del estrés laboral en docentes

Dimensión de estrés	Escalas y Factores de	Método Regulación	Método Desarrollo	Entorno	Entorno social	Ajuste organización-persona	Adaptación persona-
---------------------	-----------------------	-------------------	-------------------	---------	----------------	-----------------------------	---------------------

	Condiciones de trabajo			materi al			organizaci ón
Influencia del líder	Coefficiente de correlación	-,308**	-,256*	-,329**	-,207*	-,379**	-,335**
	<i>p</i>	0.002	0.010	0.001	0.039	0.000	0.001

Todas las correlaciones son negativas y significativas, mostrando que una mejor percepción de la influencia del líder se asocia con menores niveles de estrés. El ajuste organización-persona ($r = -0.379$) y la adaptación persona-organización ($r = -0.335$) son los factores más relevantes.

Tabla 12

Correlación entre las condiciones de trabajo y falta de cohesión del estrés laboral en docentes

Dimensión de estrés	Escalas y Factores de Condiciones de trabajo	Método Regulación	Método Desarrollo	Entorno material	Entorno social	Ajuste organización-persona	Adaptación persona-organización
Falta de cohesión	Coefficiente de correlación	-,323**	-,319**	-,311**	-0.173	-,393**	-,293**
	<i>p</i>	0.001	0.001	0.002	0.086	0.000	0.003

La falta de cohesión se correlaciona negativamente con casi todas las condiciones de trabajo, especialmente con el ajuste organización-persona ($r = -0.393$) y el método de regulación ($r = -0.323$). Esto sugiere que una mayor cohesión y una mejor regulación laboral pueden reducir el estrés.

Tabla 13

Correlación entre las condiciones de trabajo y respaldo del grupo del estrés laboral en docentes

Dimensión de estrés	Escalas y Factores de Condiciones	Método Regulación	Método Desarrollo	Entorno material	Entorno social	Ajuste organización-persona	Adaptación persona-organización
---------------------	-----------------------------------	-------------------	-------------------	------------------	----------------	-----------------------------	---------------------------------

	es de trabajo						
Respaldo de grupo	Coefficiente de correlación	-,323**	-,312**	-,298**	-0.168	-,377**	-,289**
	<i>p</i>	0.001	0.002	0.003	0.094	0.000	0.004

Las correlaciones negativas significativas indican que un mayor respaldo del grupo se asocia con menores niveles de estrés. El ajuste organización-persona ($r = -0.377$) y el método de regulación ($r = -0.323$) son particularmente influyentes.

Prueba de Hipótesis Específica 1

- **H1 (Hipótesis alterna):** Existe una relación significativa entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en 2024.
- **H0 (Hipótesis nula):** No existe una relación significativa entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en 2024.

El análisis estadístico presentado en las Tablas 7 a 13 muestra que la mayoría de los coeficientes de correlación entre las dimensiones de ambas variables son estadísticamente significativos, con valores *p* inferiores a 0.05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación significativa entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral, reforzando la idea de que los componentes del entorno laboral influyen directamente en las fuentes específicas de estrés del docente.

4.1.4. Resultados del Objetivo Específico 2 y Prueba de Hipótesis Específica 2

A continuación, se presentan las tablas de la prueba de Kruskal-Wallis, que evalúan la relación entre las variables sociodemográficas y las dimensiones de las variables principales.

Tabla 14
Variables sociodemográficas y Dimensiones de Condiciones de Trabajo (valor de p en la Prueba de Kruskal-Wallis)

Variables	Método regulación	Método desarrollo	Entorno material	Entorno social	Ajuste organización-persona	Adaptación persona-organización
Rangos etarios	0.008	0.008	0.048	0.023	0.081	0.596
Sexo	0.010	0.093	0.002	0.007	0.069	0.445
Estado civil	0.005	0.014	0.004	0.012	0.007	0.046
Actualmente trabaja en otra	0.074	0.124	0.043	0.371	0.054	0.003
Si anterior afirmativo	0.106	0.536	0.082	0.529	0.694	0.183
Cuántas horas mes	0.091	0.505	0.070	0.164	0.600	0.413
Más de 1 U	0.078	0.53	0.49	0.499	0.561	0.472
Cuántas U trabaja	0.255	0.619	0.695	0.826	0.717	0.635
U dicta mas horas	0.749	0.406	0.940	0.942	0.936	0.983
Tiempo viene trabajando	0.921	0.584	0.657	0.669	0.248	0.945
Usted Doc ordinario	0.507	0.267	0.860	0.447	0.647	0.380
Usted Doc Extraordinario	0.790	0.393	0.921	0.988	0.538	0.858
Usted Doc contratado	0.878	0.813	0.307	0.597	0.537	0.706
Cuántas horas semana	0.14	0.285	0.057	0.276	0.081	0.118
Días a la semana dicta	0.139	0.154	0.057	0.003	0.582	0.573
Facultad Escuelas enseña	0.019	0.010	0.004	0.018	0.020	0.634
Seguridad	0.007	0.006	0.001	0.003	0.015	0.005

El análisis revela asociaciones significativas entre variables sociodemográficas y las condiciones de trabajo. La edad, el sexo y el estado civil muestran una influencia significativa en varias dimensiones, como el método de regulación y el entorno material y social. La seguridad laboral percibida se asocia significativamente con todas las dimensiones de las condiciones de trabajo, subrayando su importancia.

Tabla 15
Variables sociodemográficas y Dimensiones de Estrés (valor de p en la Prueba de Kruskal-Wallis)

VARIABLES	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Rangos etarios	0.605	0.585	0.495	,6B3	0.621	0.489	0.526
Sexo	0.898	0.618	0.383	0.480	0.926	0.942	0.499
Estado civil	0.531	0.163	0.387	0.073	0.445	0.409	0.393
Actualmente trabaja en otra	0.151	0.161	0.262	0.342	0.426	0.351	0.761
Si anterior afirmativo	0.055	0.124	0.332	0.255	0.270	0.230	0.342
Cuántas horas mes	0.277	0.343	0.486	0.276	0.580	0.476	0.607
Más de 1 U	0.143	0.214	0.329	0.317	0.209	0.218	0.294
Cuántas U trabaja	0.251	0.400	0.540	0.721	0.572	0.439	0.389
U dicta mas horas	0.650	0.953	0.992	0.966	0.927	0.797	0.892
Tiempo viene trabajando	0.945	0.938	0.826	0.863	0.762	0.378	0.911
Usted Doc ordinario	0.619	0.928	0.884	0.952	0.690	0.870	0.982
Usted Doc Extraordinario	0.477	0.739	0.737	0.383	0.654	0.567	0.511
Usted Doc contratado	0.969	0.978	0.993	0.902	0.708	0.986	0.981
Cuántas horas semana	0.088	0.140	0.285	0.057	0.276	0.081	0.118
Días a la semana dicta	0.725	0.012	0.006	0.507	0.693	0.737	0.010
Facultad Escuelas enseña	0.112	0.088	0.447	0.573	0.339	0.058	0.074
Seguridad	0.299	0.037	0.024	0.031	0.180	0.023	0.041

El análisis muestra que la cantidad de días de clase a la semana está asociada significativamente con el estrés por la estructura y el territorio organizacional. La seguridad laboral percibida también presenta asociaciones significativas con varias dimensiones del estrés, como la estructura organizacional, la tecnología y el respaldo del grupo, lo que resalta su rol en la mitigación del estrés.

VARIABLES como el rango etario, el sexo y el estado civil no muestran un impacto significativo en la mayoría de las dimensiones del estrés.

Prueba de Hipótesis Específica 2

- **H1 (Hipótesis alterna):** Existe una relación significativa entre la composición sociodemográfica de los docentes y su percepción de las condiciones de trabajo y los niveles de estrés en una universidad privada en 2024.
- **H0 (Hipótesis nula):** No existe una relación significativa entre la composición sociodemográfica de los docentes y su percepción de las condiciones de trabajo y los niveles de estrés en una universidad privada en 2024.

Los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis (Tablas 14 y 15) muestran múltiples valores p significativos ($p < 0.05$). Específicamente, variables como rangos etarios, sexo, estado civil y seguridad laboral se relacionan de manera significativa con varias dimensiones de las condiciones de trabajo. A su vez, variables como los días a la semana de clases y la seguridad se asocian significativamente con dimensiones del estrés. Debido a la presencia de estas relaciones significativas, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que las características sociodemográficas influyen de manera significativa tanto en la percepción de las condiciones laborales como en los niveles de estrés de los docentes.

4.2 Discusión de resultados

La presente investigación permitió analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral, considerando la composición sociodemográfica de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima.

Los hallazgos obtenidos permiten comprender de manera más profunda cómo las condiciones laborales y los factores personales se interrelacionan para influir en el bienestar psicológico y organizacional del cuerpo docente.

El perfil sociodemográfico de los docentes revela una concentración en los rangos etarios de 41 a 60 años, con variaciones de género consistentes con la literatura, aunque la distribución general por sexo es equilibrada (Rodríguez Flores y Sánchez Trujillo, 2018). Predominan los docentes casados, si bien hay una mayor proporción de mujeres solteras o convivientes. Estas diferencias por estado civil son significativas y pueden tener implicaciones en el estrés, ya que, como señalan Rodríguez Flores y Sánchez Trujillo (2018), el estado civil influye en el agotamiento y la realización personal. Más de la mitad) reporta trabajar en otra institución además de la universidad, lo que sugiere una posible carga laboral múltiple, un factor de estrés identificado previamente en docentes de centros educativos secundarios y universitarios (Sánchez, 2017; Rodríguez, 2014; Acosta, 2019).

En cuanto a las condiciones de trabajo, los resultados muestran variaciones significativas. El "Método de regulación" presenta una media moderada, pero su variabilidad, junto con la mayor dispersión en el "Método de desarrollo" y el "Ajuste organización-persona", refleja la diversidad de experiencias docentes. Esto es coherente con la complejidad de la profesión académica y puede relacionarse con diferencias en recursos y apoyo institucional, así como con la heterogeneidad de expectativas y culturas organizacionales (Walker, 2016). Esta percepción de fragmentación y precariedad se alinea con hallazgos como los de Romero Caraballo (2019). La pandemia de COVID-19 probablemente ha exacerbado estas diferencias (Serrano, 2020).

Respecto al estrés laboral, se observa una dispersión moderada en el "Clima organizacional" y la "Influencia del líder", pero una variabilidad considerable en la "Estructura organizacional", indicando percepciones diversas sobre la claridad y funcionamiento institucional. La literatura confirma que un clima positivo mitiga el estrés, mientras que estructuras confusas y falta de cohesión o respaldo grupal lo aumentan. La disponibilidad de "Tecnología" también varía, siendo un factor relevante para manejar la carga de trabajo. Estos resultados son consistentes con la literatura que reporta niveles moderados a altos de estrés en docentes y la fuerte correlación con factores psicosociales (Lemos, 2019).

En cuanto a la relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral, los resultados del análisis de correlación muestran consistentemente correlaciones negativas y significativas. Esto indica que una mejor percepción de las condiciones laborales se asocia con menores niveles de estrés (Ahumada, 2009).

Al analizar las correlaciones específicas:

El "Ajuste organización-persona" emerge como uno de los factores con correlaciones negativas más fuertes y consistentes a través de todas las dimensiones del estrés. Esto subraya la importancia crítica de que los docentes perciban una alineación entre sus capacidades, expectativas y valores con los de la organización. Esta variabilidad puede atribuirse a diferencias en expectativas, experiencias y culturas organizacionales en distintas universidades (Caballero-Lozada y Adarve-diciendo, 2015).

La literatura revisada señala que los docentes universitarios enfrentan demandas laborales intensas, incluyendo largas jornadas y múltiples responsabilidades, factores que incrementan el estrés y el agotamiento (Rodríguez et al., 2014; Walker, 2016). La percepción de fragmentación y precariedad en las condiciones laborales, descrita por

Romero Carballo (2019), se refleja en esta variabilidad del ajuste persona-organización observada en la investigación. Además, la pandemia de COVID-19 ha impactado significativamente la organización y métodos de trabajo, afectando especialmente la carga y gestión del tiempo laboral (Jiménez Ahumada et al., 2022). La transición a la enseñanza virtual y las nuevas modalidades han sido retos que influyen en la percepción y experiencia docente.

El "Método de regulación" (que incluye carga, horarios, retribución) también muestra correlaciones negativas significativas con casi todas las dimensiones del estrés. Una carga laboral excesiva o mal regulada es un estresor conocido, y estos resultados confirman su impacto en cómo se perciben el clima, la estructura y otros factores estresantes (Castilla, 2021; Godoy, 2022)

El "Entorno material" (recursos, instalaciones) se relaciona negativamente con el estrés, especialmente con el derivado de la estructura, el territorio, la tecnología y el respaldo del grupo. La falta de recursos adecuados es un factor estresante documentado (Unda, 2016).

El "Entorno social" (compañerismo, respeto, reconocimiento) muestra correlaciones significativas, aunque algo más débiles, con el clima, el territorio y la influencia del líder. Esto confirma la relevancia del apoyo social como un factor mitigador del estrés, como señalan Caballero Domínguez et al. (2009) y Benítez Salinas (2024).

La "Adaptación persona-organización" y el "Método de desarrollo" también muestran relaciones negativas importantes, indicando que la capacidad de adaptarse y las oportunidades de crecer profesionalmente son relevantes para reducir el estrés (Milán, 2017).

Los resultados reflejan también una percepción ambivalente hacia la profesión académica, con aspectos positivos vinculados al rol profesional, pero con efectos negativos por el estrés, agotamiento y sobrecarga laboral (Caballero-Lozada y Adarvediendo, 2015). Esta ambivalencia podría estar influida por la precariedad contractual y las condiciones fragmentadas, que incrementan los riesgos psicosociales (Romero Caraballo, 2019).

Estos hallazgos son coherentes con modelos teóricos como el de esfuerzo-recompensa y con investigaciones que identifican factores psicosociales (clima, apoyo, estructura) como cruciales para el bienestar (Ortiz, 2019). La falta de control, el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (Gómez, 2010), y un entorno social deficiente son fuentes significativas de estrés, y los resultados actuales lo reflejan en la población docente estudiada.

El análisis del cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS evidencia que el "Clima organizacional" presenta una dispersión moderada en las percepciones, atribuible a diferencias en prácticas de gestión y liderazgo. Un clima organizacional positivo puede mitigar el estrés, mientras que un ambiente negativo aumenta el agotamiento emocional y la despersonalización (Caballero Domínguez et al., 2009; Garcés-Delgado et al., 2023). La "Estructura organizacional" muestra amplia variabilidad, lo que sugiere percepciones diversas sobre claridad y funcionamiento institucional. Estructuras confusas incrementan el estrés de rol y el burnout (Nava y Zavala, 2017). En contraste, el "Territorio organizacional" presenta menor variabilidad, reflejando una percepción más homogénea sobre el espacio físico y recursos.

La "Tecnología" y el "Influencia del líder" exhiben variabilidad moderada, confirmando que el acceso y uso adecuado de herramientas tecnológicas, así como un liderazgo efectivo, son cruciales para reducir el estrés laboral (González, 2008; Garcés-

Delgado et al., 2023). la "Falta de cohesión" y el "Respaldo del grupo" también muestran variabilidad, evidenciando que el apoyo social entre colegas es un factor esencial para disminuir el estrés y burnout (Caballero Domínguez et al., 2009; Nava y Zavala, 2017).

Las correlaciones entre las condiciones laborales y dimensiones del estrés indican que un entorno social favorable, un clima organizacional positivo, una estructura clara y un liderazgo efectivo están asociados con menores niveles de estrés (Garzón de Espinosa, 2022; Benítez Salinas, 2024). Por ejemplo, la relación negativa entre el "Clima organizacional" y el "Entorno social" sugiere que un buen ambiente y apoyo social disminuyen el estrés laboral.

El análisis de las diferencias según variables sociodemográficas muestra que la edad, género, estado civil, afiliación a otras universidades, facultad y seguridad laboral impactan significativamente en la percepción de condiciones laborales y estrés. Las percepciones sobre regulación y desarrollo del trabajo varían con la edad, posiblemente debido a diferencias en experiencia y estabilidad profesional (Pascual Jimeno y López, 2015). Las mujeres tienden a percibir mayores dificultades en la regulación y en la calidad del entorno material, lo que se relaciona con mayores niveles de estrés (Garcés-Delgado et al., 2023).

El estado civil influye en múltiples dimensiones de las condiciones laborales, reflejando diferencias en demandas y apoyos según la situación familiar (Lizano Lizano y Sánchez Alfaro, 2021). Los docentes que trabajan en más de una universidad presentan percepciones diferentes sobre el entorno material y la adaptación organizacional, probablemente por la experiencia en distintas culturas institucionales. La facultad o escuela también influye, indicando que las características específicas de cada unidad académica afectan las percepciones y niveles de estrés (Millán et al., 2017).

La seguridad laboral impacta en dimensiones clave del estrés, lo que enfatiza la importancia de un ambiente seguro y confiable para mitigar el estrés (Rodríguez et al., 2014).

Finalmente, aunque la mayoría de los docentes posee grado de Magíster y trabaja en más de una institución, la distribución por sexo y grado académico no presenta diferencias significativas. La doble jornada laboral, frecuente en docentes mayores, es un factor conocido para incrementar el estrés (Nava y Zavala, 2017).

En conjunto, estos hallazgos evidencian la necesidad de implementar políticas y estrategias que reduzcan la carga laboral, mejoren el apoyo social y organizacional, y promuevan el equilibrio entre vida laboral y personal, con un enfoque diferenciado según las características sociodemográficas de los docentes. Las intervenciones en manejo del estrés, desarrollo de liderazgo y mejora organizacional podrían contribuir a mitigar el estrés y burnout en el contexto universitario peruano.

Los resultados integrados sugieren que, si bien las condiciones laborales son el predictor más fuerte del estrés, las características sociodemográficas y laborales (como la pluriactividad o la seguridad) modulan esta relación. La situación de los docentes universitarios es compleja y refleja una ambivalencia entre los aspectos positivos de su rol y los negativos asociados a la sobrecarga y el estrés.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La presente investigación, orientada a determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral, considerando la composición sociodemográfica en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima durante el año 2024, arriba a las siguientes conclusiones fundamentales:

a) Se concluye que existe una relación negativa y significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en los docentes de la universidad privada analizada. Una mejor percepción de las condiciones laborales especialmente en dimensiones como el ajuste organización-persona, la regulación del trabajo y el entorno social se asocia con niveles más bajos de estrés, lo que confirma que la calidad del entorno laboral es un factor determinante en el bienestar psicosocial del docente.

b) Las dimensiones del estrés laboral, como el clima organizacional, la estructura institucional y la influencia del liderazgo, están directamente relacionadas con componentes específicos de las condiciones de trabajo. El método de regulación (horarios, carga y retribución), el entorno material (infraestructura y recursos) y el método de desarrollo (oportunidades de crecimiento) muestran correlaciones significativas, lo que refuerza la necesidad de mejorar estos aspectos para prevenir el desgaste emocional y profesional en los docentes.

c) Las características sociodemográficas como la edad, el estado civil, el género, la pluriactividad y la seguridad laboral influyen significativamente en la percepción de las condiciones laborales y en los niveles de estrés. Por ejemplo, los docentes que trabajan en más de una institución o que no cuentan con estabilidad laboral presentan niveles de estrés más elevados, evidenciando que estos factores deben ser considerados en el diseño de políticas institucionales orientadas a mejorar el bienestar del personal académico.

5.2 Recomendaciones

Con base en los objetivos, hipótesis y conclusiones obtenidas en la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y reducir los niveles de estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima:

- a) Implementar políticas institucionales que fortalezcan las condiciones laborales y promuevan la estabilidad del personal docente. Dado que se evidenció una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral, se recomienda a las autoridades universitarias diseñar e implementar estrategias orientadas a mejorar el entorno laboral. Estas deben incluir acciones concretas como el ajuste entre las exigencias laborales y las capacidades individuales del

docente, la garantía de estabilidad contractual, la distribución equitativa de la carga laboral y la promoción de horarios flexibles, con el fin de mejorar el bienestar general del personal académico.

- b) Establecer programas de apoyo psicosocial y desarrollo profesional que contribuyan a la prevención del estrés laboral. A partir de los resultados obtenidos, se sugiere la creación de espacios de contención emocional y asesoría psicológica dirigidos al cuerpo docente. Asimismo, se recomienda fortalecer las oportunidades de desarrollo profesional continuo mediante capacitaciones, mentorías y talleres de liderazgo, con el objetivo de mejorar la percepción del clima organizacional y fomentar una cultura institucional que valore y apoye al docente.
- c) Diseñar estrategias diferenciadas que respondan a las características sociodemográficas del cuerpo docente. Dado que variables como edad, género, estado civil, pluriactividad y estabilidad laboral influyen significativamente en la percepción de las condiciones de trabajo y el nivel de estrés, se recomienda adoptar un enfoque de gestión más inclusivo y personalizado. Esto implica el desarrollo de programas y beneficios que consideren la diversidad del cuerpo docente, brindando mayor acompañamiento y apoyo a quienes se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad, como los docentes jóvenes, mujeres y aquellos con contratos temporales o múltiples empleos.

REFERENCIAS

- Acosta, A. C., Ruiz, L. K. J., Marin, M. R., & Guerrero, E. G. P. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Encuentros*, 17(1), 24-33.
- Albus, C. (2017). Psychosocial risk factors: Time for action in the lifelong prevention of coronary heart disease. *European Journal of Preventive Cardiology*, 24(13), 1369-1370. <https://doi.org/10.1177/2047487317721256>
- Ahumada, L., Uribe, C., Alba-Gómez, A., & Zea-Acosta, J. (2009). Relación del estrés laboral con las condiciones de trabajo y las características sociodemográficas de trabajadores en la central de comunicaciones de una empresa de taxis. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 8(1), 59-76.
- Arévalo, P. (2014). *Condiciones de trabajo, estrés y salud autorreportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior* [Tesis de licenciatura, Fundación Universitaria Los Libertadores]. Fundación Universitaria Los Libertadores
<https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/223>
- Astudillo, P. (2017, noviembre 2). *Factores psicosociales en el trabajo: Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas*. Instituto de Salud Pública de Chile.
http://www.ispch.cl/sites/default/files/nota_tecnic_factores_psicosociales_en_el_trabajo_032014.pdf
- Baltazar, R. G., Santacruz, G. H., & Estrada, J. G. S. (2007). Calidad de vida en el trabajo: Un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17(1), 115-123.
- Becker, D. (2013). *One Nation Under Stress: The Trouble With Stress as an Idea*. Oxford University Press.

- Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175–189. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316502002>
- Brosschot, J. F., Verkuil, B., & Thayer, J. F. (2016). The default response to uncertainty and the importance of perceived safety in anxiety and stress: An evolution-theoretical perspective. *Journal of Anxiety Disorders*, 41, 22-34. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2016.04.012>
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., & Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15), 166-179.
- Cantoni Raboline, R. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(2), 1-12.
- Collado, P. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media: Entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2), 203-220. <http://dx.doi.org/10.18294/sc.2016.710>
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1988). *Occupational stress indicator management guide*. NFER-Nelson.
- Espinosa, M., & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
- Fesquet, J. (1999). Walter Bradford Cannon (1871-1945). Historia de la Medicina. <http://www.historiadelamedicina.org/canon.html>

- García Ferrando, M., Ibañez, J., & Alvira, F. (1986). *El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Editorial.
- Godoy, B. V. V., & Gonzales, J. R. V. (2022). Carga Laboral docente en tiempos de pandemia, factor de estrés y su impacto en la enseñanza remota. *Revista Iberoamericana de educación. Volumen especial*.
- Gómez-Ortiz, V., & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas psychologica*, 9(2), 393-407.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Henao, R. (2017). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud* (3ª ed.). Editorial ECOE.
- International Labor Office. (2018). Working conditions. <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm>
- Iriarte Díaz-Granados, F. (2010). La salud mental del docente como mediación del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Psicología Desde El Caribe*, (2-3), 24-38. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/677>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kivimäki, M., & Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 17(9), 74. <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>

- Louis, K. S., & Smith, B. (1990). Teacher working conditions. In P. Reyes (Ed.), *Teachers and their workplace: Commitment, performance and productivity* (pp. 23-47). Sage Publications.
- Llaneza, F. (2008). Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. En *Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación del especialista* (10ª ed.). Lex Nova. http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm
- Mason, J. W. (1975). A historical view of the stress field. *Journal of Human Stress*, 1(2), 22-36.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2011). Ley N° 29783 de prevención de riesgos en el trabajo.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2012). Decreto Supremo N° 005-2012-MINTRA: Reglamento de la Ley N° 29783 de prevención de riesgos en el trabajo.
- Motamedzade, M., Shahnava, H., Kazemnejad, A., Azar, A., & Karimi, H. (2003). The impact of participatory ergonomics on working conditions, quality, and productivity. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 9(2), 135-147. <https://doi.org/10.1080/10803548.2003.11076559>
- Mulhall, A. (1996). Cultural discourse and the myth of stress in nursing medicine. *International Journal of Nursing Studies*, 33(5), 455-468. [https://doi.org/10.1016/0020-7489\(96\)00005-3](https://doi.org/10.1016/0020-7489(96)00005-3)
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Oficina Internacional de Trabajo. (2015). La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/statemen
t/wcms_206443.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/statemen
t/wcms_206443.pdf)

Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud. (2004). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. OIT.

Palacios, M., & Montes de Oca, V. (2017). Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. *Revista Ciencia y Trabajo*, 19, 49-53.
<http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00049.pdf>

Pollock, K. (1988). On the nature of social stress: Production of a modern mythology. *Social Science & Medicine*, 26(4), 381-392. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(88\)90404-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(88)90404-2)

Rickenbach, E. H., Almeida, D. M., Seeman, T. E., & Lachman, M. E. (2014). Daily stress magnifies the association between cognitive decline and everyday memory problems: An integration of longitudinal and diary methods. *Psychology and Aging*, 29(4), 852-863. <https://doi.org/10.1037/a0038074>

Sánchez Ñaña, R. (2017). Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo. Tesis de Magister en Educación. UNCP. Huancayo. Perú.

Selye, H. (1976). Stress without distress. En G. Serban (Ed.), *Psychopathology of human adaptation* (pp. 137-146). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2_9

Selye, H. (2013). *Stress in health and disease*. Butterworth-Heinemann. Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138(3479), 32.
<https://doi.org/10.1038/138032a0>

Shain, M. (1999). Stress and satisfaction. *OHS Canada*, 15, 38-47.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons.

Social Science & Medicine, 58(8), 1483-1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)

Sauter, S. L., & Murphy, L. R. (1995). Organizational risk factors for job stress. American Psychological Association.

Serrano, A. L. R., & Azahuanche, M. Á. P. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(12), 637-653.

Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2, 33-50. <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>

Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-295.

Theorell, T. (2000). Working conditions and health. En L. F. Berkman & I. Kawachi (Eds.), *Social epidemiology* (pp. 95-118). Oxford University Press.

UNESCO. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos de Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. OREALC/UNESCO Santiago.

Vásquez, A., Guanuchi, L., Cahuana, R., Teves, R. y Holgado, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>

Winefield, A. H. (2000). Stress in academe: Some recent research findings. En D. T. Kenny, J. G. Carlson, F. J. McGuigan, & J. L. Sheppard (Eds.), *Stress and health: Research and clinical applications* (pp. 437-446). Harwood Academic Publishers.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la Investigación: “Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024”.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de una universidad privada, Lima - 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre las características sociodemográficas y las dimensiones de trabajo y estrés laboral en los docentes de una universidad privada, Lima - 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral en docentes de una universidad privada en Lima, 2024</p> <p>Determinar la relación existente entre las características sociodemográficas y las dimensiones tanto de las condiciones de trabajo como del estrés laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2024.</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en los docentes de una universidad privada en 2024.</p> <p>Hipótesis Específica H1: No existe una relación significativa entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del estrés laboral en docentes de una universidad privada en Lima, 2024</p> <p>H2: Existe una relación significativa entre la composición sociodemográfica de los docentes y su percepción de las condiciones de trabajo y los niveles de estrés en</p>	<p>Variable 1: Condiciones de Trabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método de regulación - Método de desarrollo - Organización y entorno material - Organización y entorno social - Ajuste organización-persona - Organización y persona - Adaptación <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional - Estructura organizacional - Territorio organizacional - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo <p>Variable 3: Características sociodemográficas</p> <p>Dimensiones: Edad</p>	<p>Tipo de Investigación: Método Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño de la investigación Descriptivo no experimental, correlacionar, transversal</p> <p>Población 500 docentes Universitarios de la Facultad de Ciencias de la Salud de las carreras de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfermería - Medicina - Farmacia - Obstetricia - Nutrición - Psicología - Estudios Generales <p>Muestra: 100 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud</p>

		una universidad privada en 2024.	Sexo Estado civil Condición laboral Horas de trabajo Número de instituciones Días de clase Percepción de seguridad laboral	
--	--	----------------------------------	--	--

Anexo 2: instrumentos

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS Y LABORALES

A continuación, se presentan preguntas personales y laborales en las cuales deberá marcar con una X o completar según corresponda

1. Grado que ostenta: Licenciada(o) () Magister () Doctorado ()
2. Edad: años
3. Sexo: M () F ()
4. Estado Civil: Soltero(a) () Casada () Viuda () Divorciada ()
Separada () Conviviente ()
5. Actualmente Trabaja en otra empresa que no sea la Universidad: SI () NO () donde:.....
6. En la otra empresa que no es la universidad: cuantas horas al mes trabajas: 50 hrs () 100 hrs () 150 Hrs () más de 150 hrs ()
- 7.- Trabaja en más de una universidad:
Sí () No ()
- 8.- en cuántas universidades trabaja:
1() 2() 3() 4()
- 9.-¿Universidad donde dicta más horas?:

A continuación, todas las preguntas son en función a la universidad donde dicta actualmente más horas

10. Cuanto tiempo viene trabajando en la universidad: Años () Meses ()
11. ¿Usted es docente:
Ordinario: Principal () Asociado () Auxiliar ()
Extraordinario: Eméritos () Honorarios
Contratado: Principal () Asociado () Auxiliar ()
Otro (especifique):-----
12. ¿Cuántas horas a la semana trabaja: de 5 a 10 () de 10 a 20 () de 20 a 30() de 30 a 40 () más de 40 horas ()
13. ¿Qué días a la semana dicta clases: De lunes a viernes () Uno o dos días a la semana () de lunes a sábado () de lunes a domingo () Sólo días festivos (feriados) () Otros () especificar
14. Facultad/Escuela en la que enseña:
15. ¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses? Alta () media () baja () no sabe ()

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, valore “*los aspectos de las condiciones de trabajo en su centro*”. Encierre en

un círculo el número elegido donde **0 es valor**

pésimo y 10 valor óptimo.

Método de Regulación: Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en la Universidad donde trabaja.
--

1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Conciliación trabajo - Vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Método de desarrollo Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en la Universidad donde trabaja.												
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Justicia en la contratación,	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Participación en las decisiones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Evaluación del rendimiento profesional	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización y entorno material: Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo...												
15	Entorno físico, instalaciones y	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Prevención de	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización y entorno social: Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo...												
19	Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

A continuación, valore su nivel de acuerdo “la actual organización del trabajo de mi centro”.

Encierre en un círculo el número elegido donde **0 es total desacuerdo y 10 total acuerdo.**

Ajuste organización-persona: La actual organización del trabajo en mi Universidad...												
23	Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28	Concuere da con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30	Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31	Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32	Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33	Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34	Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

37	Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adaptación persona-organización: Ante las demandas de mi organización...												
38	Me adapto a la política de la Universidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39	Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, 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

Nº	CONDICIÓN	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
Clima Organizacional								
1	El que no comprenda la misión y metas de la Universidad me cause estrés	1	2	3	4	5	6	7
2	El que la forma en que trabaja la Universidad no sea clara me estresa	1	2	3	4	5	6	7
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	1	2	3	4	5	6	7
4	El que la Universidad carezca de dirección y objetivos me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
Estructura Organizacional								
5	El rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	1	2	3	4	5	6	7
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Universidad y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Universidad me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

8	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
Territorio organizacional								
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	1	2	3	4	5	6	7
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
11	El que tenga que trabajar con miembros de otras oficinas me estresa	1	2	3	4	5	6	7
Tecnología								
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Universidad me estresa	1	2	3	4	5	6	7
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
Influencia del líder								
15	El que mi coordinador del curso no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	1	2	3	4	5	6	7
16	El que mi jefe no me respete me estresa	1	2	3	4	5	6	7
17	El que mi jefe no se preocupe por mi bienestar me estresa	1	2	3	4	5	6	7
18	El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
Falta de cohesión								
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
Respaldo del grupo								
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
24	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 3: Validez del instrumento

Validador 1: Omar Ruiz Watanabe

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 1: Condiciones de trabajo	<i>Si</i>		<i>Si</i>		<i>Si</i>		
	DIMENSIÓN 1: Método Regulación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	X		X		X		
2	Organización general del trabajo	X		X		X		
3	Retribución económica	X		X		X		
4	Carga de trabajo	X		X		X		
5	Calidad del contrato laboral	X		X			X	A qué se refiere calidad del contrato? Bueno, malo, son las condiciones del contrato?
6	Conciliación trabajo - Vida privada y familiar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Método de desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	X		X		X		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	X		X		X		
9	Oportunidades para la formación continua	X		X		X		
10	Vías de promoción laboral	X		X		X		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Organización y entorno material: Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo...	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	X		X		X		
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Organización y entorno social: Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo...	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		Considerar incluir Jefes o Superiores
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	X		X		X		
	DIMENSION 5: Ajuste organización-persona: La actual organización del trabajo en mi Universidad...	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Satisface mis intereses	X		X		X		

24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		
27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		
28	Concuerda con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	X		X		X		
30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X		
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X		
32	Me motiva a trabajar	X		X		X		
33	Me da sensación de libertad	X		X		X		
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X		
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X		
36	Me proporciona identidad	X		X		X		
37	Me hace sentir útil	X		X		X		
DIMENSION 6: Adaptación persona-organización: Ante las demandas de mi organización...								
38	Me adapto a la política de la Universidad	X		X		X		
39	Asumo los valores de la dirección	X		X		X		
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	X		X		X		
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X		X		X		
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X		X		X		
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X		X		X		
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: Estrés Laboral		X		X		X		Considerar variar algunos de los enunciados de "me produce estrés" por el opuesto, para no guiar siempre la respuesta en todas las premisas, de lo contrario se toma repetitiva la respuesta y esto puede llevar a error en el cuestionario. Al cambiar el enunciado al opuesto, se debe cambiar la valoración de ese ítem al revés.
DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que no comprenda la misión y metas de la Universidad me causa estrés	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la Universidad no sea clara me estresa	X		X		X		
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		X		X		
4	El que la Universidad carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Estructura Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
5	El rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	X		X		X		
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Universidad y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Universidad me causa estrés	X		X		X		
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		X		X		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		X		X		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otras oficinas me estresa	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: Estructura Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
5	El rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	X		X		X		
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Universidad y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Universidad me causa estrés	X		X		X		
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		X		X		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		X		X		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otras oficinas me estresa	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		X		X		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Universidad me estresa	X		X		X		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Influencia del líder		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El que mi coordinador del curso no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	X		X		X		“Dé la cara” o “defienda mi trabajo” o “defienda mi posición”
16	El que mi jefe no me respete me estresa	X		X		X		
17	El que mi jefe no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
18	El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		“Empresa” o en este caso “Universidad”

21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X		
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo		Si	No	Si	No	Si	No	
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
24	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X		
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Omar Alexander Ruiz Watanabe.

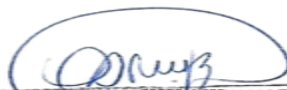
DNI: 10549350

Especialidad del validador: **Master en Ergonomía, Médico con especialidad en Ortopedia y Traumatología, Diploma en Auditoría.**

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



DR. OMAR A. RUIZ WATANABE
 Ortopedia y Traumatología
 CMP. 39930...RNE. 16262

Firma

Validador 2: Jose Valle Bayona

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Condiciones de trabajo								
DIMENSION 1: Método Regulación								
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	X		X		X		
2	Organización general del trabajo	X		X		X		
3	Retribución económica	X		X		X		
4	Carga de trabajo	X		X		X		
5	Calidad del contrato laboral	X		X		X		
6	Conciliación trabajo - Vida privada y familiar	X		X		X		
DIMENSION 2: Método de desarrollo								
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	X		X		X		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	X		X		X		
9	Oportunidades para la formación continua	X		X		X		
10	Vías de promoción laboral	X		X		X		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
DIMENSIONES / ítems								
DIMENSION 3: Organización y entorno material: Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo...								
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	X		X		X		
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
DIMENSION 4: Organización y entorno social: Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo...								
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	X		X		X		
DIMENSION 5: Ajuste organización-persona: La actual organización del trabajo en mi Universidad...								
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		

28	Concuerda con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis meritos sean valorados con justicia	X		X		X		
30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X		
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X		
32	Me motiva a trabajar	X		X		X		
33	Me da sensación de libertad	X		X		X		
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X		
35	Me permite <u>desarrollar mis competencias</u> profesionales	X		X		X		
36	Me proporciona identidad	X		X		X		
37	Me hace sentir útil	X		X		X		
	DIMENSION 6: Adaptación persona-organización: Ante las demandas de mi organización...							
38	Me adapto a la política de la Universidad	X		X		X		
39	Asumo los valores de la dirección	X		X		X		
40	Acepto que me digan como debo hacer mi trabajo	X		X		X		
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X		X		X		
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X		X		X		
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X		X		X		
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: Estrés Laboral							
	DIMENSION 1: Clima Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que <u>no comprenda la misión y metas de la</u> Universidad me causa estrés	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la Universidad no sea clara me estresa	X		X		X		
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		X		X		
4	El que la Universidad carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X		
	DIMENSION 2: Estructura Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa							
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Universidad y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Universidad me causa estrés	X		X		X		

9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		X		X		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		X		X		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otras oficinas me estresa	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: Tecnología								
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		X		X		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Universidad me estresa	X		X		X		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
DIMENSIÓN 5: Influencia del líder								
15	El que mi coordinador del curso no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	X		X		X		
16	El que mi jefe no me respete me estresa	X		X		X		
17	El que mi jefe no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
18	El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión								
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X		
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo								
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
24	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X		
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. VALLE BAYONA, José Julio
DNI: 07935329

Especialidad del validador: MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO
AMBIENTE

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

INSTITUTO DE SEGURIDAD MINERA



Dr. José J. Valle Bayona
Médico Ocupacional y del Medio Ambiente
CMP N°20573 - RNE N°023799

Validador 3: Freddy Luza Castillo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Condiciones de trabajo								
DIMENSIÓN 1: Método Regulación								
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	X		X		X		
2	Organización general del trabajo	X		X		X		
3	Retribución económica	X		X		X		
4	Carga de trabajo	X		X		X		
5	Calidad del contrato laboral	X		X		X		
6	Cosciliación trabajo - Vida privada y familiar	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Método de desarrollo								
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	X		X		X		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	X		X		X		
9	Oportunidades para la formación continua	X		X		X		
10	Vías de promoción laboral	X		X		X		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Organización y entorno material: Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo...								
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos.	X		X		X		
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Organización y entorno social: Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo...								
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Ajuste organización-persona: La actual organización del trabajo en mi Universidad...								
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		

27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		
28	Concuerda con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	X		X		X		
30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X		
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X		
32	Me motiva a trabajar	X		X		X		
33	Me da sensación de libertad	X		X		X		
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X		
35	Me permite <u>desarrollar mis</u> competencias profesionales	X		X		X		
36	Me proporciona identidad	X		X		X		
37	Me hace sentir útil	X		X		X		
	DIMENSION 6: Adaptación persona-organización: Ante las demandas de mi organización...							
38	Me adapto a la política de la Universidad	X		X		X		
39	Asumo los valores de la dirección	X		X		X		
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	X		X		X		
41	Internalizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X		X		X		
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X		X		X		
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X		X		X		
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: Estrés Laboral								
DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que <u>no concuerda la misión y metas de la</u> Universidad me causa estrés	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la Universidad no sea clara me estresa	X		X		X		
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		X		X		
4	El que la Universidad carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Estructura Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
5	El rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	X		X		X		
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Universidad y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Universidad me causa estrés	X		X		X		
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		X		X		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		X		X		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otras oficinas me estresa	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		X		X		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Universidad me estresa	X		X		X		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Influencia del líder		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El que mi coordinador del curso no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	X		X		X		
16	El que mi jefe no me respete me estresa	X		X		X		
17	El que mi jefe no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
18	El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X		
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo		Si	No	Si	No	Si	No	
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
24	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X		
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. LUZA CASTILLO FREDDY FELIPE DNI: 06798311

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

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 

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Para establecer la consistencia interna y la precisión de los instrumentos de medición empleados en la presente investigación, se llevó a cabo un análisis de fiabilidad. Este procedimiento es fundamental para asegurar que los ítems de una escala miden de manera consistente el mismo constructo subyacente. Para este fin, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach (α), uno de los estadísticos más robustos y extendidos para la evaluación de la fiabilidad. Los cálculos se realizaron con SPSS v.25.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos para cada uno de los instrumentos.

Confiabilidad del instrumento de Condiciones de Trabajo (CdT)

El instrumento diseñado para evaluar la variable "Condiciones de Trabajo" se compone de un total de 28 ítems. Tras la aplicación del análisis estadístico a los datos recopilados, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.942$.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala	Varianza de escala	Correlación total	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach
1. Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	313.66	3796.974	0.750	0.842	0.982
2. Organización general del trabajo	313.81	3820.741	0.592	0.664	0.982
3. Retribución económica	315.24	3799.174	0.640	0.866	0.982
4. Carga de trabajo	314.13	3816.660	0.679	0.796	0.982
5. Calidad del contrato laboral	314.14	3801.839	0.699	0.831	0.982
6. Conciliación trabajo - Vida privada y familiar	314.25	3785.078	0.681	0.831	0.982
7. Autonomía en la toma de decisiones profesionales	313.85	3802.674	0.710	0.807	0.982
8. Justicia en la contratación, remuneración y promoción	314.85	3770.816	0.742	0.923	0.982
9. Oportunidades para la formación continua	313.81	3780.539	0.727	0.907	0.982
10. Vías de promoción laboral	314.67	3795.314	0.731	0.864	0.982
11. Participación en las decisiones organizacionales	315.61	3783.998	0.630	0.768	0.982
12. Relaciones con la dirección	314.79	3754.450	0.728	0.866	0.982
13. Evaluación del rendimiento profesional por la institución	314.03	3788.171	0.766	0.826	0.982
14. Apoyo recibido del personal directivo	314.06	3765.208	0.807	0.877	0.981
15. Entorno físico, instalaciones y equipamientos	313.72	3806.103	0.721	0.876	0.982
16. Recursos materiales y técnicos	313.80	3797.960	0.729	0.896	0.982
17. Prevención de riesgos	314.00	3769.657	0.834	0.898	0.981
18. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	313.36	3806.233	0.709	0.862	0.982
19. Compañerismo	313.52	3837.323	0.623	0.911	0.982

20. Respeto en el grupo de trabajo	312.97	3840.090	0.645	0.886	0.982
21. Reconocimiento del trabajo propio por colegas	313.70	3834.556	0.576	0.867	0.982
22. Reconocimiento del trabajo propio por personas usuarias	313.34	3834.449	0.642	0.805	0.982
23. Satisface mis intereses	313.76	3780.811	0.849	0.899	0.981
24. Me exige según mis capacidades	313.53	3805.767	0.779	0.890	0.982
25. Responde a mis necesidades	313.96	3767.473	0.844	0.925	0.981
26. Encaja con mis expectativas	313.77	3793.007	0.842	0.925	0.981
27. Se ajusta a mis aspiraciones	313.87	3774.397	0.903	0.939	0.981
28. Concuere con mis valores	313.19	3812.277	0.792	0.845	0.982
29. Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	314.00	3766.101	0.856	0.936	0.981
30. Estimula mi compromiso laboral	313.80	3765.414	0.862	0.937	0.981
31. Me permite trabajar a gusto	313.46	3789.281	0.861	0.917	0.981
32. Me motiva a trabajar	313.52	3776.232	0.895	0.945	0.981
33. Me da sensación de libertad	313.63	3772.336	0.863	0.939	0.981
34. Me hace crecer personalmente	313.50	3772.172	0.846	0.964	0.981
35. Me permite desarrollar mis competencias' profesionales	313.44	3785.905	0.818	0.952	0.981
36. Me proporciona identidad	313.48	3797.303	0.803	0.902	0.981
37. Me hace sentir útil	313.03	3797.888	0.829	0.885	0.981
38. Me adapto a la política de la Universidad	312.88	3828.167	0.749	0.898	0.982
39. Asumo los valores de la dirección	312.81	3840.176	0.716	0.894	0.982
40. Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	313.77	3842.300	0.519	0.673	0.982
41. Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	312.88	3836.612	0.740	0.913	0.982
42. Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	312.94	3843.693	0.705	0.918	0.982
43. Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	312.89	3872.038	0.608	0.838	0.982
44. Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	312.87	3836.842	0.731	0.913	0.982

CONDICIONES DE TRABAJO: Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.982	0.983	44

Un valor de Alfa de Cronbach superior a 0.90 es comúnmente interpretado en la literatura como un indicador de una fiabilidad "excelente" (George & Mallery, 2003). Por lo tanto, el resultado obtenido sugiere un nivel de consistencia interna muy elevado para la escala de Condiciones de Trabajo, lo que confirma que sus ítems están fuertemente correlacionados y miden de forma precisa el constructo para el cual fue diseñado.

Confiabilidad del instrumento de Estrés

Para el segundo instrumento, orientado a la medición de la variable "Estrés", el cual consta de 30 ítems, se realizó el mismo procedimiento de análisis de fiabilidad. El resultado del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach fue de $\alpha = 0.924$.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala	Varianza de escala	Correlación total	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach
1. El que no comprenda la misión y metas de la Universidad me cause estrés	76.95	1202.068	0.599	0.598	0.977
2. El que la forma en que trabaja la Universidad no sea clara me estresa	76.27	1170.926	0.764	0.849	0.976
3. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	76.48	1183.121	0.706	0.795	0.976
4. El que la Universidad carezca de dirección y objetivos me causa estrés	76.40	1172.141	0.736	0.775	0.976
5. El rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	77.29	1196.147	0.687	0.781	0.976
6. El que las personas que están a mi nivel dentro de la Universidad y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	76.92	1191.650	0.715	0.812	0.976
7. El que se maneje mucho papeleo dentro de la Universidad me causa estrés	76.81	1182.519	0.753	0.766	0.976
8. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	76.34	1174.186	0.772	0.753	0.976
9. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	76.66	1179.217	0.851	0.847	0.975
10. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	76.73	1170.462	0.808	0.804	0.976
11. El que tenga que trabajar con miembros de otras oficinas me estresa	77.56	1208.895	0.660	0.757	0.977
12. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	76.93	1182.167	0.780	0.840	0.976
13. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Universidad me estresa	76.91	1180.709	0.766	0.838	0.976
14. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	76.68	1180.604	0.721	0.809	0.976

15. El que mi coordinador del curso no dé la cara por mi ante los jefes me estresa	76.68	1162.503	0.823	0.822	0.976
16. El que mi jefe no me respete me estresa	76.44	1163.057	0.803	0.921	0.976
17. El que mi jefe no se preocupe por mi bienestar me estresa	76.57	1162.268	0.837	0.891	0.975
18. El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	76.53	1158.817	0.869	0.889	0.975
19. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	76.71	1168.188	0.853	0.909	0.975
20. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	76.62	1176.804	0.804	0.865	0.976
21. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	76.10	1153.586	0.830	0.872	0.976
22. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	76.73	1170.502	0.885	0.889	0.975
23. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	76.58	1162.064	0.886	0.923	0.975
24. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	76.33	1170.506	0.810	0.838	0.976
25. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	76.42	1163.862	0.861	0.891	0.975

Anexo 5: Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

INFORME 057-11-043/25 CIEIC

A: BORDA IZQUIERDO, ALEJANDRO
Investigador(a)/Tesisista
Exp. N°: 2988-2025

DE: Dra. Angélica Karina Minaya Galarreta
Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC)

ASUNTO: Evaluación del Trabajo Final de Investigación
FECHA: Lima, 11 de noviembre 2025

De mi consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y, a su vez, informarle sobre el resultado del proceso de evaluación del trabajo final de investigación que usted presentó al Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW).

Cabe resaltar que, si bien no se cumplió oportunamente con el procedimiento regular de envío del proyecto de investigación para su evaluación previa a la ejecución, el Comité decidió aceptar excepcionalmente su solicitud de evaluación del trabajo final.

En este sentido, se procedió a revisar y aprobar el siguiente documento:

Protocolo titulado: "Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024" Fecha: 05/11/2025).

Investigador principal: Sr(a) BORDA IZQUIERDO, ALEJANDRO

La **aprobación** otorgada certifica que el trabajo final cumple con las normativas éticas exigidas, incluyendo:

- Adopción de buenas prácticas éticas.
- Evaluación del balance riesgo/beneficio.
- Calificación del equipo de investigación.
- Salvaguarda de la confidencialidad de los datos.


Para la evaluación respectiva, el Comité revisó y verificó los siguientes documentos proporcionados:

1. Solicitud de Evaluación del Trabajo Final de Investigación.
2. Declaración de Autenticidad y Responsabilidad.
3. Carta de Conformidad de Aprobación del Asesor.
4. Reporte de Similitud (Turnitin).
5. Consentimiento Informado.

Es cuanto tengo a bien informar para su conocimiento y fines pertinentes.


Atentamente,

Av. Arequipa 440 – Santa Beatriz
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@uwieneredu.org



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-068	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

Título de proyecto de investigación : Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024
Investigadores : Alejandro Borda Izquierdo
Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: " Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024". Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en docentes de la FCS de una universidad privada, Su ejecución ayudará/permitirá "Analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024".

Duración del estudio (meses): 4 meses

Nº esperado de participantes: 150

Criterios de Inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión: Docentes Universitarios nombrados o contratados con un año mínimo que están en planillas, pueden ser docentes de teoría y de practica tanto de Pre Grado y Post Grado. Docentes que firmaron previamente el consentimiento informado para el desarrollo del cuestionario.

Criterios de exclusión:

Docentes que no están en planillas o tienen contratos menos de un año.
Docentes que no se encuentran laborando en el periodo 2024-I.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se le va a explicar los objetivos de la investigación
- Se le pedirá el CONSENTIMIENTO INFORMADO
La información proporcionada permanecerá totalmente confidencial (ley N°25326), y es anónima y será utilizado solo para los investigadores en el contexto de este estudio.
- Ante cualquier duda o comentario podrán escribir a alejandro.borda@uwiener.edu.pe, desde ya agradeceré profundamente su participación.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 30 minutos y (*según corresponda añadir a detalle*). Los resultados de la/los datos se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio no acarrea ningún riesgo.

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EE3-FOR-068	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

Beneficios:

Usted se beneficiará como docente universitario con los resultados generales para conocer cuáles son las condiciones de trabajo y el estrés laboral para tomar medidas preventivas en la disminución de estos riesgos ocupacionales.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del docente:

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el investigador principal Alejandro Borda Izquierdo con número de celular 998812444 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. ~~Yeny~~ M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comite.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

_____ (Firma)

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7: Carta de aprobación



Universidad
Norbert Wiener

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 05 de Marzo de 2024

Quien Suscribe:

Dr. Manuel Jesus Mayorga Espichan
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Norbert Wiener
Jr. Larrabure y Unanue 110, Av. Arequipa 440, Lima LIMA 01

De mi mayor consideración:

Por medio del presente deajo constancia que el Estudiante de la salud:

Borda Izquierdo, Alejandro

Ha presentado el proyecto de investigación para optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria, titulado:

“Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima -2024”,

Con N° de DNI 08300283 registrado con el código ORCID 0009-0005-9519-4389, quien consideró como población a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Norbert Wiener, la cual tiene como línea de investigación “educación de calidad”, que tiene como asesora de Tesis a la Dra. Herrera Alvarez Angela María

El cual cuenta con autorización para su ejecución y recolección de datos.

Cabe señalar que el presente documento no tiene valor para algún otro estudio o trámite.



Dr. Manuel Mayorga Espichan
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 8: Informe turnitin

ALEJANDRO BORDA IZQUIERDO

08 INFORME FINAL BORDA IZQUIERDO ALEJANDRO.docx

- My Files
- My Files
- Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:old::14912:535851493

Fecha de entrega
3 dic 2025, 11:46 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
3 dic 2025, 11:58 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
08 INFORME FINAL BORDA IZQUIERDO ALEJANDRO.docx

Tamaño del archivo
1.4 MB

107 páginas

21.595 palabras

120.418 caracteres



Página 2 de 117 - Descripción general de Integridad

Identificador de la entrega trn:old::14912:535851493

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo. Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	revistas.ucv.edu.pe	1%
2	Internet	repobib.ubiobio.cl	<1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
5	Internet	www.researchgate.net	<1%
6	Internet	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-05-27	<1%
8	Trabajos entregados	UNIV DE LAS AMERICAS on 2020-09-12	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Marcelino Champagnat on 2024-08-02	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-05	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cooperativa de Colombia on 2022-08-23	<1%