



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL
ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES
VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ROBERTO APAZA CALCINA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING


INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL
ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES
VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. ROBERTO APAZA CALCINA


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBBINS AGUILAR FLORES

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS : 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 064-2025-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 24 de marzo de 2025

Vistos: El expediente N° N° 2025-CU-18234 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023**; presentado por el(la) Bachiller: **APAZA CALCINA ROBERTO**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Marketing**, del(la) bachiller: **APAZA CALCINA ROBERTO**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 25 de marzo de 2025**, a horas **08:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)





RESOLUCIÓN N.º 1185-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de agosto de 2024

VISTOS: El Expediente N° 2024-CU-8226, presentado por el(la) egresado(a): **ROBERTO APAZA CALCINA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023**

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: ROBERTO APAZA CALCINA, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1^{er} MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * 2^{do} MIEMBRO : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 1327-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 01 de diciembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 112-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 23 de noviembre de 2023, presentado por: **ROBERTO APAZA CALCINA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **ROBERTO APAZA CALCINA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **ROBERTO APAZA CALCINA** Titulado: **INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing, correspondiente a la línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO).

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **ROBERTO APAZA CALCINA**, Titulado: **INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing, conteniendo los siguientes datos:

Resolución N° 1327-2023-D-FCA/UANCV-J, emitida el 01 de diciembre de 2023, en la ciudad de Juliaca, Perú.



RESOLUCIÓN N.º 1327-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 01 de diciembre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Establecer la influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.	
OBJETIVO ESPECIFICO:	
1. Establecer la influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales en los trabajadores administrativos de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.	
2. Establecer la influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores biogénicos en los trabajadores administrativos de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.	
SEDE DE EJECUCION:	PUNO
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: junio 2023 FECHA FIN: diciembre 2023
PRESUPUESTO:	S/2,871.50
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Mg. PERCY G. PUMA PUMA.**

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1%
9	tesariofeccs.com Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos Complementarios UANCV

Título de la tesis	
INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ROBERTO APAZA CALCINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40405952
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-3491-6673
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBBINS AGUILAR FLORES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02413103
Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311-Unesco)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <ul style="list-style-type: none"> - Latitud: S 15° 29' 27'' - Longitud: O 70° 07' 37''  <p>https://www.google.com/maps/d/edit?mid=1qccJBAUo_t8G1Cv9-3MPeM9Nhmjvv0k&usp=sharing</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2023 – Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Salud pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
 NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

 Dr. Benigno Callata Qutspe
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, ROBERTO APAZA CALCINA, identificado con DNI Nro. 40405952, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS

TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES

VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 14 de Julio del 2025

[Signature of Advisor]

Firma del Asesor (obligatoria)

[Signature of Student]

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con mucho cariño a mi familia, especialmente a mi esposa e hijos, quienes son mi mayor motivación. Ellos me inspiran y me impulsan a seguir adelante para alcanzar todas mis metas.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, en especial al Mg. Percy Gonzalo Puma Puma, quien me brindó su apoyo, compartió sus conocimientos y me orientó durante el desarrollo de mi investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.2 Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general.....	14
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3 Justificación de estudio.....	15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general.....	16
2.2 Objetivos específicos.....	16



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación 17

 3.1.1. Antecedentes internacionales 17

 3.1.2. Antecedentes nacionales..... 22

 3.1.3. Antecedentes locales..... 25

3.2 Marco teórico 26

 3.2.1 Cese de actividades..... 26

 3.2.2 Estrés laboral 35

3.3 Marco conceptual 39

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general..... 43

4.2 Hipótesis específicas 43

4.3 Variables 43

4.4 Operacionalización de variables 44

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de la investigación 45

5.2 Método aplicado en la investigación..... 45



5.3 Tipo de investigación46

5.4 Nivel de investigación.....46

5.5 Diseño de investigación46

5.6 Población y muestra47

 5.6.1 Población47

 5.6.2 Muestra47

5.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos48

 5.7.1 Técnica.....48

 5.7.2 Instrumento.....48

5.8 Confiabilidad y validez del instrumento48

 5.8.1 Confiabilidad48

 5.8.2 Validez.....50

5.9 Procedimiento de tratamiento de datos50

5.10 Diseño de contrastación de hipótesis50

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación56

 6.1.1 Análisis de la prueba de normalidad.....56

 6.1.2 Resultado general sobre influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral.....57



6.1.3 Resultado específico 1 sobre influencia de cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales	58
6.1.4 Resultado específico 2 sobre influencia de cese de actividades en el incremento de los estresores fisiológicos.....	60
6.2 Discusión de resultados.....	61
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	67
ANEXOS.....	74
Anexo 1. Matriz de consistencia	75
Anexo 2. Matriz de datos.....	76
Anexo 3. Instrumentos de investigación	80
Anexo 4. Validación del instrumento.....	82



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	44
Tabla 2 Casos para ambas variables	49
Tabla 3 Fiabilidad de Cese de Actividades.....	49
Tabla 4 Fiabilidad de Estrés Laboral	49
Tabla 5 Prueba estadística chi cuadrado general	52
Tabla 6 Prueba estadística chi cuadrado	53
Tabla 7 Prueba estadística chi cuadrado	54
Tabla 8 Resultados de la normalidad.....	56
Tabla 9 Nivel de influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral ...	57
Tabla 10 Nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales	58
Tabla 11 Nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores fisiológicos	60



RESUMEN

Considerando que la interrupción inesperada de las actividades laborales, junto con la incertidumbre asociada a los ceses de actividades, crea un entorno laboral tenso y estresante, en razón a ello la investigación se centró en determinar la influencia del cese de actividades en el aumento del estrés laboral en el personal administrativo de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Juliaca, en el año 2023, para ello la investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo con un diseño hipotético-deductivo, en el que se utilizó un enfoque básico y un nivel explicativo, además se empleó un diseño no experimental de tipo transversal, cuya población incluyó a los 140 trabajadores y se seleccionó una muestra de 103 mediante muestreo aleatorio simple, se recolectaron datos a través de encuestas. Los resultados del análisis muestran mediante el análisis de chi-cuadrado que se reveló una influencia significativa entre el cese de actividades y el estrés laboral, con un valor de p igual a 0,002, finalmente se llegó a concluir que existe una influencia del cese de actividades en el aumento del estrés laboral en el personal administrativo de la universidad.

Palabras claves: Ambiente laboral, estrés, productividad, satisfacción, trabajo.



ABSTRACT

Considering that the unexpected interruption of work activities, together with the uncertainty associated with the cessation of activities, creates a tense and stressful work environment, for this reason the research focuses on determining the influence of the cessation of activities on the increase in stress. employment in the administrative staff of the Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Juliaca, in the year 2023, for this the research was based on a quantitative approach with a hypothetical-deductive design, in which a basic approach and an explanatory level were used, In addition, a non-experimental cross-sectional design was used, whose population included 140 workers and a sample of 103 was selected through simple random sampling, data were collected through surveys. The results of the analysis show through the chi-square analysis that a significant influence was revealed between the cessation of activities and work stress, with a p value equal to 0.002, finally it was concluded that there is an influence of the cessation of activities. in the increase in work stress in university administrative staff.

Keywords: Work environment, stress, productivity, satisfaction, work.



INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una de las más relevantes preocupaciones de los trabajadores en todo el mundo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo ha definido como "el conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y conductuales que una persona presenta cuando se enfrenta a una situación que percibe como amenazante o desafiante en el entorno laboral". Este problema de salud afecta a millones de trabajadores y tiene consecuencias graves tanto para la salud física como mental, así como para la productividad y el bienestar de las empresas y organizaciones.

En este contexto, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", no es ajena al problema del estrés laboral. En la que el personal que labora en el sector administrativo de la institución universitaria enfrenta múltiples tareas y responsabilidades que pueden generar altos niveles de estrés y afectar su bienestar. Es por ello que se ha propuesto la necesidad de llevar a cabo una investigación para determinar la influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral de los trabajadores administrativos de la universidad. Con este estudio se busca comprender mejor la situación actual y proponer medidas efectivas con el fin de evitar y disminuir la presión laboral en la universidad, mejorando así la bienestar y satisfacción personal de los trabajadores y fomentando un ambiente de trabajo saludable y productivo.

No obstante, el cese de actividades también puede ser un factor que aumente el nivel de estrés laboral en este grupo de trabajadores. Las interrupciones en el trabajo y la incertidumbre sobre el futuro laboral pueden generar ansiedad y preocupación en el personal, esto a la vez puede afectar su desempeño y su bienestar emocional. Por esta razón, es fundamental estudiar cómo el cese de actividades de la universidad influye en el nivel de estrés laboral del personal administrativos y proponer estrategias para minimizar los efectos



negativos de este fenómeno en la condición de salud y el desempeño de los colaboradores.

Para ello se estructura de los siguientes capítulos:

Capítulo I. Está estructurado por el planteamiento del problema, las preguntas generales y específicas, y la justificación del estudio.

En el capítulo II. Se han definido tanto los objetivos generales como los específicos.

En el capítulo III. La metodología abarca el enfoque de la investigación, el método, el tipo, el diseño, así como la población, la muestra y el instrumento.

En el capítulo VI. Se presentan los resultados y las respectivas discusiones.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El estrés laboral es una preocupación que va en aumento dentro del contexto global, especialmente en contextos de inestabilidad y cambios bruscos en el entorno laboral. Según Lazarus y Folkman (1986), el estrés surge cuando un individuo percibe que las demandas del entorno laboral superan sus recursos para afrontarlas. En este sentido, el cese de actividades laborales, ya sea por razones económicas, conflictos laborales, pandemias o reestructuraciones organizativas, ha demostrado ser un factor significativo en el incremento del estrés entre los trabajadores. En particular, los empleados administrativos en instituciones educativas enfrentan desafíos únicos que pueden exacerbar esta situación.

Según la Organización Mundial de la Salud OMS (2017), el estrés laboral es uno de los problemas más frecuentes en el ámbito laboral, afectando aproximadamente al 30% de los trabajadores en países desarrollados y emergentes. Durante la pandemia de COVID-19, la International Labour Organization (ILO) reportó que las interrupciones laborales afectaron a más del 80% de la fuerza laboral global, lo que resultó en un aumento significativo de trastornos de ansiedad y estrés.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2021) mediante datos revelan que, durante los últimos años, más del 50% de las instituciones educativas en el país



han experimentado algún tipo de cese de actividades, ya sea por huelgas, problemas financieros o situaciones de fuerza mayor como la pandemia de COVID-19. Estos ceses han generado un entorno de incertidumbre que afecta profundamente a los trabajadores administrativos, quienes desempeñan un rol crucial en el funcionamiento diario de las universidades y colegios. Además, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria SUNEDU (2023) indicó que, en el año 2023, el 45% de las universidades públicas y privadas enfrentaron interrupciones temporales en sus operaciones, afectando a miles de empleados administrativos en todo el país.

A nivel local, en la ciudad de Juliaca, el impacto del cese de actividades en el incremento del estrés laboral entre los colaboradores administrativos de la UANCV. Según registros internos de la universidad, durante el año 2023 se registraron un total de 8 períodos de cese de actividades, con una duración promedio de 3 semanas cada uno. Estos ceses estuvieron principalmente relacionados con protestas estudiantiles, problemas financieros y la necesidad de implementar acciones de protección frente a la pandemia COVID-19. Esta interrupción constante en las actividades laborales ha generado un ambiente de incertidumbre y tensión entre los trabajadores administrativos.

Además, según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la región de Puno, el estrés laboral se ha identificado como uno de los desafíos más importantes de salud ocupacional en la ciudad de Juliaca. En el último informe publicado en el año 2023, se observó un aumento del 15% en las consultas médicas relacionadas con problemas de estrés laboral en comparación con el año anterior. Esta tendencia alza refleja la urgencia de abordar este problema.

La Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, reconocida como una institución educativa destacada en la región, se ve directamente afectada por el fenómeno del cese de



actividades, generando un impacto significativo en el bienestar de sus trabajadores administrativos. Estos empleados, fundamentales en las labores universitarias, enfrentan una serie de desafíos adicionales derivados de la naturaleza misma de sus responsabilidades, las cuales están marcadas por su carácter cambiante y discontinuo. La interrupción inesperada de las actividades laborales, junto con la incertidumbre asociada a los ceses de actividades, crea un entorno laboral tenso y estresante. Además, la necesidad de adaptarse rápidamente a nuevas condiciones de trabajo durante estos períodos de inactividad, así como la gestión de la acumulación de tareas pendientes, agrega una carga adicional a la ya compleja dinámica laboral de estos trabajadores. Como principales enlaces dentro de la comunidad académica, el personal docente y la administración universitaria, también enfrentan demandas adicionales de comunicación y gestión de conflictos, lo que contribuye aún más a su estrés emocional y carga de trabajo. Por lo tanto, comprender y abordar la influencia del cese de actividades en el estrés laboral de los trabajadores administrativos se vuelve imperativo no solo para garantizar su bienestar, sino también para mantener el funcionamiento eficiente y efectivo de la universidad en su conjunto.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023?



- ¿Cuál es la influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores fisiológicos en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023?

1.3 Justificación de estudio

Justificación teórica

Se sustenta en la investigación, ya que se emplearán fundamentos teóricos que faciliten la definición de las variables de estudio, incluyendo los aspectos y principios más significativos de los factores que ocasionan el cese de actividades, al igual que los factores que influyen en el incremento del estrés. Y de esta manera, encontrar la influencia que explique la significancia de una variable sobre la otra, en este caso, en el personal de la UANCV sede central Juliaca.

Justificación práctica

Comprender cómo estos períodos de inactividad impactaban en el bienestar de los empleados era esencial para la adopción de acciones preventivas y de apoyo que fomentaran un ambiente laboral saludable y productivo. Esto se vuelve aún más urgente y relevante al respaldarse con datos estadísticos que evidencien la influencia entre el cese de actividades en el entorno laboral y el incremento del estrés laboral.

Justificación metodológica

Para cumplir de acuerdo con los objetivos de la investigación, se utilizó un cuestionario validado previamente como herramienta para la recopilación de información, el cual fue aplicado a la población de estudio correspondiente. A lo largo del estudio, se buscaba conocer la influencia del cese de actividades en el incremento de los niveles de estrés. Para verificar los resultados alcanzados, se emplearon softwares estadísticos que facilitaron el análisis mucho más específico y medible de la información obtenida.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Establecer la influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.

2.2 Objetivos específicos

- Establecer la influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.
- Establecer la influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores fisiológicos en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación

3.1.1. *Antecedentes internacionales*

Rojas et. al (2021) en su investigación tuvo como objetivo examinar las características metodológicas y los enfoques instrumentales predominantes en investigaciones publicadas durante el período comprendido entre 2010 y 2019 sobre estrés laboral en el personal universitario de Latinoamérica, incluyendo docentes, administrativos y personal de apoyo, la investigación fue cuantitativa, no experimental y de diseño transversal, con un enfoque descriptivo. Asimismo, se observó que se utilizaron 15 instrumentos diferentes para evaluar el estrés laboral y los factores de riesgo laborales en este contexto, llegó a los resultados una mayor presencia de hombres en las muestras, quizás debido al incremento de la inclusión laboral femenina en la región, detectó un amplio rango de edades, de 21 a 76 años, representando diversas etapas del ciclo vital, se centraron principalmente en el personal administrativo y docente, con poca atención al personal de apoyo, lo que indica una tendencia a descuidar este grupo en la investigación universitaria, finalmente llegó a concluir en diferenciar claramente entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en futuras investigaciones para evitar confusiones conceptuales y terminológicas. Destacablemente, los resultados indicaron altos niveles de estrés ocupacional en las



poblaciones estudiadas analizadas. Esto subraya la importancia de abordar y prevenir las causas y factores asociados al estrés laboral en el ámbito universitario, tanto con el propósito de fomentar la salud y el bienestar del personal como para optimizar su desempeño y productividad.

El estudio del estrés en el ámbito académico se ha enfrentado a obstáculos conceptuales y metodológicos. Por ello, el presente estudio tiene como objetivo realizar una revisión sistemática de la literatura sobre el estrés en las universidades latinoamericanas, centrándose específicamente en los estudios publicados entre 2010 y 2019. La investigación se centrará en los componentes instrumentales y metodológicos que se han utilizado con mayor frecuencia para estudiar este tema. Realizamos búsquedas en Scopus, EBSCO, Web of Science LA Referencia y Dialnet de acuerdo con las recomendaciones del modelo PRISMA. En un primer momento, encontramos 258 investigaciones, pero las redujimos a seis estudios para poder realizar un análisis exhaustivo. La mayoría de las investigaciones utilizaron un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal para describir cualquier aspecto, según los resultados. También se documentó el uso de quince herramientas, la mayoría de ellas relacionadas con la evaluación de los factores de riesgo laboral y el estrés en el lugar de trabajo. Existe una necesidad inmediata de prevenir los factores y las causas asociados al estrés laboral, ya que está presente en las muestras estudiadas.

Angarita et. al (2020) el estudio tenía como propósito llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura, utilizando la información recopilada de bases de datos como Proquest, Dialnet y ScienceDirect Se establecieron criterios de inclusión para buscar información en inglés y español, y en caso de no encontrarla, se consideraron artículos académicos provenientes de repositorios, repositorios digitales y recursos informativos universitarias de América Latina. La búsqueda se centró en el número de publicaciones relacionadas con el estrés laboral y la gestión organizacional integral en el campo de la



psicología organizacional, priorizando el período de publicación de los últimos 10 años, concretamente del 2010 al 2020. La búsqueda se realizó para buscar información, síntesis y datos. La recolección se realiza con el objetivo de identificar similitudes entre investigaciones sobre temas básicos, teniendo en cuenta las fuentes y variaciones de información que potencialmente podrían ser estudiadas. Uno de ellos se lleva a cabo mediante un análisis metodológico de artículos científicos y fuentes de literatura no convencional. Los resultados se registran en una matriz que contiene únicamente artículos científicos con conceptos claves para ordenar la información y aclarar la existencia de conocimiento científico sobre el tema de interés. Llegó a la conclusión de que hay una conexión entre el estrés laboral y la gestión organizacional integral en el marco de la psicología organizacional.

«Explorar las consecuencias del cambio en los métodos de enseñanza sobre la salud mental de los docentes, así como determinar si este cambio aumenta la probabilidad de sufrir estrés laboral», afirmaron Párraga y Escobar (2020). Para alcanzar este objetivo, el estudio utilizó una estrategia cuantitativa que hacía hincapié en las correlaciones. El proceso incluyó la selección de una muestra de veinte profesores de educación general de cuatro escuelas ecuatorianas diferentes. Se utilizaron dos formas de evaluación. Entre la muestra de educadores, el 90 % informó haber experimentado algún nivel de estrés debido a su trabajo. Los profesores de alumnos de primaria y secundaria también mostraron una asociación entre el estrés y factores demográficos como la edad, el género, el estado civil y el número de hijos. Los resultados del estudio enfatizan la necesidad de abordar los efectos del cambio en el modo de clase sobre la salud mental de los educadores, y piden medidas más eficaces para reducir el estrés en el lugar de trabajo y crear un mejor ambiente para quienes trabajan en la educación.



La crisis de salud global derivada de la pandemia del Covid-19 ah impulsado a reflexionar sobre su nivel de preparación para situaciones de emergencia de tal envergadura. La esfera educativa se cuenta entre las numerosas áreas afectadas por esta contingencia. En el contexto específico de Ecuador, el cambio abrupto en la modalidad de clases se erigió como un desafío apremiante para todos los participantes, tanto directos como indirectos, destacando la notable presión experimentada por alumnos y docentes. El nuevo entorno laboral, caracterizado por la transición a modalidades de clases no presenciales, ha suscitado una evaluación crítica del agotamiento tanto físico como mental entre los docentes. En este contexto, se plantean preguntas cruciales: ¿Se manifiestan repercusiones en la salud mental de los trabajadores? ¿Cómo pueden mitigarse los impactos emocionales significativos? ¿La transición a modalidades no presenciales incrementa la probabilidad de que los docentes experimenten estrés laboral? Para abordar estas interrogantes, el estudio fue de naturaleza cuantitativa con un enfoque correlacional. Además, se centró en una muestra de 20 participantes de educación general básica pertenecientes a cuatro instituciones educativas ubicadas en la parroquia Abdón Calderón del cantón Portoviejo. Se administraron dos conjuntos de pruebas. Los resultados revelaron que el 90% de la muestra analizada experimenta niveles diversos de estrés laboral. Además, se examinaron variables como edad, sexo, estado civil y número de hijos, evidenciándose su contribución a la existencia de estrés en los profesores de educación general básica.

Londoño (2019) en su investigación tuvo como propósito del estudio fue detallar las particularidades del estrés laboral en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista según los datos sociodemográficos utilizó un diseño cuantitativo con un enfoque descriptivo y un método no experimental y transversal. La herramienta principal empleada fue el instrumento JSS, los resultados obtenidos revelaron que la presión del trabajo, tanto en términos de tanto la intensidad como la frecuencia del estrés ocupacional, era el factor



predominante entre otros. Este hallazgo sugiere que la presión laboral ejerce una influencia significativa en la salud física y mental del personal de la corporación universitaria, así como en su productividad. Llegó a concluir que este estudio resalta la relevancia de tratar el estrés laboral como un fenómeno relevante en el ámbito laboral, especialmente en instituciones educativas como la Corporación Universitaria Lasallista.

García y Trujillo (2017) en su trabajo de investigación: Efecto del estrés laboral en la Institución Financiera FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira, señala que tuvo el objetivo de evaluar el estrés laboral en la institución financiera Cooperativa mencionada y comunicar al gerente, secretarías y demás colaboradores los factores de riesgo a los que se enfrentan a diario. De ello concluye que el estrés es un asunto que cada vez capta más atención, ya que los diversos factores de presión a los que se exponen los individuos, a su habitual manifestación, a la alta intensidad con la que se presenta, a los efectos perjudiciales que genera en el cuerpo tanto a nivel físico como mental, y a las alteraciones que provoca en la conducta. La mayoría de las personas no sabe cómo gestionarlo. Mediante lo cual encuentra también que los hallazgos demostrados nos indican que en la institución financiera FAVI se presenta un alto nivel de estrés en relación con las situaciones estresantes, entre las que se incluyen las presiones laborales, el entorno de trabajo, entre otras.

Coduti et al. (2013) en su tesis de grado "Enfermedades laborales: como afectan al entorno organizacional" que presentaron ante la Universidad Nacional de Cuyo en Argentina, señalan que su propósito fue evaluar la forma en la que las enfermedades laborales inciden en el entorno organizacional, de lo cual han concluido que el estrés forma está siempre dentro de nosotros a diario y puede generar tanto efectos negativos como positivos, aunque los aspectos negativos han recibido mayor atención debido a su impacto en nuestra salud y bienestar. Sin embargo, existe una corriente de pensamiento en crecimiento que examina los efectos positivos del estrés en la vida de las personas.



Finalmente, es crucial resaltar la relevancia de identificar los indicadores que originan enfermedades laborales, de modo que puedan ser reconocidos por responsables de recursos empresarios, humanos, profesionales y empleados. Esto permitirá alcanzar un clima laboral óptimo, mejorar las relaciones interpersonales, aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida.

3.1.2. *Antecedentes nacionales*

Becerra (2020) El objetivo general de su estudio era caracterizar, para los educadores que trabajan en escuelas que atienden a estudiantes de bajos ingresos, la naturaleza del vínculo entre el estrés laboral y otras medidas de calidad de vida, así como las consecuencias de la nueva normalidad a la luz de la epidemia de COVID-19. Utilizando un enfoque no experimental, el estudio fue de carácter cuantitativo. El método empleado fue el de encuestas, y la población fue de 319 personas. En el contexto de la pandemia mundial, las variables examinadas —estrés laboral y bienestar— mostraron una correlación negativa sustancial ($Rho = -0,509$), según los resultados obtenidos en base a este objetivo. A partir de los datos recopilados en las instituciones de Cajamarca, se constató que el 46,3 % de los docentes experimentan niveles significativos de estrés. El distrito de Jesús, con la tasa más alta, se consideró el más afectado, mientras que el distrito de Cospán tuvo la incidencia más baja, con un 2,9 %. En cuanto a las características sociodemográficas, los profesores varones presentan una menor incidencia de estrés (15,4 %) y una peor calidad de vida (20,6 %), mientras que las profesoras presentan niveles más altos de ambos (30,9 % y 35,4 %, respectivamente).

Condori y Feliciano (2020) en su tesis como objetivo establecer la correlación existente entre las estrategias diseñadas para el afrontamiento al estrés y la ansiedad en el estado emocional en los trabajadores del ámbito sanitario de un centro de salud en tiempos de cuarentena por el virus del COVID-19 en la ciudad de Juliaca. Para ello utilizaron en



enfoque cuantitativo básico de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, método hipotético deductivo y de corte transversal, para esto se aplicó a una muestra de 70 trabajadores. Tras haber llevado a cabo las acciones investigativas pertinentes, concluyeron que no hay una relación significativa entre las estrategias de afrontamiento al a los cuadros de estrés y ansiedad de estado en los trabajadores de un centro de atención de salud durante la cuarentena generada por el COVID 19, habiéndose mostrado un coeficiente de correlación bajo que indicaría que no existe relación positiva entre las variables de estudio.

Leyva & Soto (2018) la investigación tuvo como propósito fundamental consistió en analizar el impacto del estrés laboral en el rendimiento de los empleados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Ayacucho para recopilar datos, se empleó un cuestionario de tipo Likert, diseñado específicamente conforme a los indicadores de las variables de estudio y el contexto. Este instrumento se administró a una población finita de 63 trabajadores. Los resultados obtenidos señalan una correlación negativa entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Ayacucho, evidenciando que niveles elevados de estrés inciden negativamente en el rendimiento laboral. Además, se identificó una relación negativa entre un entorno físico deficiente y el cumplimiento de tareas por parte de los trabajador, llegó a concluir que estableció una conexión negativa entre las relaciones interpersonales deterioradas y la eficacia del trabajo en equipo.

Huamancayo (2020) su estudio tuvo como objetivo establecer la relación del estrés laboral si estaba significativamente relacionado con el rendimiento del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Luyando Naranjillo. La problemática abordada radicaba en que el estrés laboral se reconoce como un problema de salud significativo que afecta la productividad y seguridad de los trabajadores. Se utilizó un cuestionario tipo Likert con 18 ítems para medir el estrés laboral y el desempeño de 47



trabajadores. Metodológicamente, fue un estudio correlacional de corte transversal que utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman. Los hallazgos revelaron una correlación relevante y directa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores, aunque con un grado de calificación bajo ($r_s = 0.306$, P-valor = 0.036). Se determinó que el estrés laboral impacta de manera negativa en el rendimiento laboral, aunque de forma leve.

Torres & Torres (2022) investigó la relación entre el estrés y la ansiedad laboral en empleados administrativos de entidades privadas en Lima Metropolitana durante la pandemia de COVID-19". La problemática surgió del alto estrés y agotamiento digital experimentado por los trabajadores debido al teletrabajo, dificultando la separación entre vida laboral y personal. Mediante 02 cuestionarios, uno de estrés laboral y otro de ansiedad estado-rasgo, a 56 trabajadores de 25 a 40 años. El estudio fue correlacional con diseño no descriptivo. Los hallazgos mostraron que no había una correlación entre el estrés laboral y la ansiedad estado-rasgo, así como entre otros índices como la presión laboral y la falta de apoyo organizacional. Se concluyó que, aunque existían diferencias significativas en algunos índices según el sexo y la actividad laboral, la relación entre el estrés y la ansiedad no fue significativa.

Salas (2019) se centró en analizar el proceso administrativo de despido colectivo por razones económicas, desde su inicio hasta su finalización en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se propuso explorar las deficiencias en la claridad y aplicación de este procedimiento, así como proponer alternativas para mejorar su desarrollo y asegurar los derechos de los trabajadores. Utilizó un enfoque crítico, revisando precedentes y normativas para identificar inconsistencias y áreas de mejora. Los resultados del estudio revelaron que la falta de claridad en conceptos como "motivos económicos" y "negociación directa", así como la ausencia de plazos específicos para ciertas etapas del proceso, afectaban la seguridad jurídica tanto de los empleadores como de los trabajadores. Como conclusión,



destacó la necesidad de establecer mecanismos más claros y consistentes que brinden seguridad jurídica y protejan los derechos de los trabajadores, evitando la judicialización innecesaria de los conflictos laborales.

Quispe et al., (2023) investigaron sobre la autonomía universitaria y la libertad académica, analizó cómo estos derechos son fundamentales para la calidad educativa y la función social de las universidades. Tuvo el propósito de verificar el nivel en que la autonomía universitaria y la libertad académica eran respetadas y su impacto en la calidad educativa en universidades peruanas. Utilizaron una metodología de enfoque cualitativo con entrevistas a 25 docentes de diferentes universidades del país. Los hallazgos mostraron que el 68% de los entrevistados consideraron que la autonomía universitaria era limitada debido a la intervención gubernamental, mientras que el 72% opinó que la libertad académica estaba restringida por las políticas internas de las universidades. A la conclusión que abordaron es que determinó que la falta de autonomía y libertad académica afecta negativamente la innovación y la calidad educativa en las universidades, destacando la necesidad de políticas que promuevan estos derechos para mejorar el entorno académico.

3.1.3. Antecedentes locales

Quispe (2020) en su tesis tuvo como propósito de estudio fue establecer la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, durante el año 2019. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y de tipo no experimental. Se utilizó un cuestionario estructurado como instrumento de encuesta dirigido al personal administrativo, aplicado a una muestra de 60 trabajadores que desempeñan funciones en la gerencia. Los resultados evidenciaron una correlación moderada de $r = 0,559$ según la escala de Pearson. Asimismo, las áreas de trabajo analizadas mostraron correlaciones de $r = 0,919$ y $r = 0,520$. Se identificó una diferencia del 19% en los niveles de estrés entre los empleados contratados



y un 30% de niveles elevados de estrés en los empleados nombrados, indicando que ambos grupos laborales experimentan un desempeño laboral alto y moderado en un 38%. Finalmente, se encontró que el sexo femenino tuvo niveles más altos de estrés y rendimiento laboral en comparación con los hombres. Se concluyó con la existencia de una relación entre el estrés y el desempeño laboral, los trabajadores administrativos en condición de nombrados presentan niveles superiores de estrés y desempeño laboral en comparación con los empleados contratados. Asimismo, las mujeres exhiben un mayor manejo del estrés y una mejor productividad laboral en relación con los hombres.

Belon (2022) su estudio abordó el impacto del estrés laboral en el comportamiento organizacional de los docentes durante la cuarentena por COVID-19 en las Instituciones Secundarias de la Región de Puno en 2020. La problemática se centró en cómo el cambio a la educación virtual y la sobrecarga laboral aumentaron el estrés entre los docentes. Se realizó un estudio cuantitativo corte transversal y con un diseño no experimental, encuestando a 331 docentes mediante un cuestionario. Los resultados mostraron que factores como los problemas económicos (53%), la desorganización (55%) y la escasez de recursos tecnológicos (54%) afectaron significativamente el desempeño docente y causaron estrés laboral. Se concluyó que el estrés laboral resultante de la cuarentena impactó negativamente en el comportamiento organizacional y el rendimiento de los docentes.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Cese de actividades

En el contexto de las actividades económicas o administrativas propias de la naturaleza de su desempeño, una organización se pueden presentar situaciones que requieran tomar decisiones relacionadas con la suspensión temporal o la extinción definitiva de dichas actividades. Es importante distinguir entre el cese de la actividad, que implica una interrupción temporal de las operaciones, y la extinción definitiva, que representa la



conclusión total de cualquier actividad. En general, para las organizaciones y compañías con personalidad jurídica, el cese se refiere a la interrupción de todas las actividades vinculadas a su propósito institucional o comercial, lo cual mantiene a la entidad en existencia, pero sin operar activamente. En contraste, la extinción implica el cese total de actividades debido a su disolución, lo que marca el fin de la existencia legal de la entidad. (Ministerio de Industria Desarrollo y Comercio, 2021).

Según el Reglamento del Proceso de Cese de Actividades de Universidades y Escuelas de Posgrado publicado en el Diario Oficial El Peruano (2018) El cese de actividades hace referencia a la interrupción sobre la provisión del servicio de educación superior universitaria, ya sea como consecuencia de la negación o revocación de la licencia institucional, o, en su defecto, por la decisión voluntaria de la universidad y/o escuela de posgrado.

El cese de actividades es una interrupción momentánea o temporal de las operaciones laborales dentro de una institución. Esta interrupción puede ser resultado de una variedad de factores, que van desde emergencias sanitarias hasta conflictos laborales o desastres naturales. Durante este período, las funciones y responsabilidades habituales se detienen, permitiendo a la organización abordar la situación que ha provocado el cese y tomar las medidas necesarias para resolverla antes de reanudar las actividades normales. Es un momento crucial donde la planificación, la gestión de crisis y la coordinación son esenciales para minimizar el impacto y asegurar la protección y el bienestar de todos los involucrados (UANCV, 2020).

El cese de actividades puede generar un impacto considerable en el estrés ocupacional de los trabajadores, especialmente en el personal administrativo. El estrés laboral se describe como la respuesta de un individuo ante demandas y presiones en el



entorno de trabajo que exceden sus habilidades y competencias, desafiando su capacidad de adaptación ante dichas circunstancias. En el sector educativo, el estrés ocupacional es un problema en aumento que impacta a docentes y personal administrativo (Zea, 2018).

- **Proceso de cierre de actividades**

Este reglamento comprensivo no solo establece las normas y procedimientos fundamentales que las instituciones universitarias y posgrado deben seguir en caso de enfrentarse a un cese de actividades, sino que también abarca un amplio espectro de escenarios y desencadenantes que podrían provocar tal situación. Ya sea que el cese sea el resultado de la revocación o negativa de la licencia institucional por parte de las autoridades competentes o una elección voluntaria de la institución debido a una serie de factores internos o externos, este documento proporciona un marco claro y detallado para orientar a todas las partes involucradas a través del proceso. Además de delinear los pasos específicos que deben seguirse en cada etapa, desde la anticipación inicial hasta la conclusión y las medidas de transición, el reglamento también se centra en preservar los derechos e intereses de los estudiantes, el personal y otros stakeholders durante este período de cambio y adaptación institucional. En resumen, este reglamento no solo es una herramienta práctica para la gestión efectiva del cese de actividades, sino que también sirve como una salvaguarda para garantizar la equidad, transparencia y estabilidad en momentos críticos para las instituciones educativas.

La publicación de la resolución de la Junta Directiva de Sunedu por la que se decide denegar o revocar la licencia institucional es el primer paso del procedimiento de cese de actividades, tal y como se establece en la normativa publicada en el Diario Oficial El Peruano (2018). El último paso es la interrupción completa y definitiva de la prestación de servicios de educación superior universitaria.



Nuevas admisiones en universidades en cese

Las universidades que están en proceso de finalización de actividades no pueden llevar a cabo nuevos procesos de admisión ni implementar otras formas de ingreso para matricular a nuevos estudiantes, una vez que se ha notificado la resolución del Consejo Directivo de la Sunedu que ordena la denegación o cancelación de la licencia institucional.

El proceso de cese de actividades es un procedimiento multifacético que requiere la ejecución de varios trámites esenciales para garantizar el cumplimiento normativo y la gestión ordenada del cierre. Este proceso comienza con la comunicación formal del cese, ya sea temporal o definitivo, ante la autoridad laboral competente, asegurando que se proporcionen todos los detalles relevantes y se cumplan los plazos estipulados por la ley. Posteriormente, es crucial presentar la notificación pertinente a la autoridad correspondiente, que puede incluir organismos reguladores del sector educativo, entidades financieras y otros entes gubernamentales, detallando las razones del cese y el plan de gestión de la transición, incluyendo la reubicación de estudiantes y la liquidación de obligaciones financieras y contractuales. Finalmente, se debe tramitar el cese en el sistema administrativo interno de la institución, lo que implica actualizar los registros y bases de datos para reflejar el nuevo estado operativo, gestionar las nóminas y beneficios del personal, y formalizar los acuerdos con proveedores y otras partes interesadas. Este conjunto de trámites debe realizarse con transparencia y precisión, priorizando la salvaguardia de los derechos estudiantiles, el personal y otros stakeholders, para asegurar una transición justa y ordenada hacia el cierre de actividades (SUNEDU, 2016).

Además, Los autónomos o autónomas que cesen su actividad deben seguir una serie de pasos administrativos cruciales para cumplir con las obligaciones legales. Primero, deben proceder a dar de baja al personal contratado dentro del sistema aplicable de la Seguridad Social, asegurando que todos los empleados sean notificados adecuadamente y que se



cumplan todos los requisitos legales en términos de liquidación y cierre de sus contratos. Este proceso implica la presentación de la documentación pertinente ante las autoridades laborales y de seguridad social, garantizando que todas las contribuciones y beneficios pendientes sean gestionados correctamente. Además, si el autónomo o autónoma decide reanudar su actividad en el futuro, deberá realizar el alta nuevamente en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), lo cual implica completar los formularios necesarios y posiblemente cumplir con ciertos requisitos adicionales dependiendo del tiempo transcurrido desde el cese de actividad. Este trámite es esencial para que el autónomo vuelva a estar en conformidad con la normativa vigente y pueda operar legalmente, incluyendo la reactivación de sus responsabilidades tributarias y de seguridad social. Todo este proceso debe llevarse a cabo con precisión y en cumplimiento con la normativa aplicable para evitar sanciones y garantizar una transición fluida tanto en el cese como en la eventual reanudación de la actividad profesional (Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, 2024).

Cese progresivo

Las instituciones universitarias en proceso de cese no pueden suspender de manera unilateral la continuidad del servicio educativo durante el periodo semestral o anual en vigencia, según corresponda, en el cual se haya dictado la rechazo o anulación de la licencia institucional.

Las instituciones universitarias en fase de cese de actividades están obligadas a implementar las acciones necesarias para garantizar un proceso ordenado que no comprometa la continuidad de los estudios ni los derechos de todos sus estudiantes.

El proceso de cese progresivo de actividades es un procedimiento complejo que requiere la realización de varios trámites esenciales para garantizar un cierre ordenado y conforme a la normativa vigente. En primer lugar, es fundamental comunicar el cese temporal o definitivo de la actividad ante la autoridad laboral competente, proporcionando



todos los detalles relevantes y asegurándose de cumplir con los plazos establecidos por la ley. A continuación, es necesario presentar la notificación pertinente ante la autoridad correspondiente, lo que puede incluir organismos reguladores del sector, entidades financieras y otros entes gubernamentales. Esta comunicación debe detallar las razones del cese y el plan de gestión de la transición, abarcando aspectos como la reubicación de empleados, la liquidación de obligaciones financieras y contractuales, y la garantía de los derechos laborales (Quintanilla, 2020).

Plazo de cese

La institución universitaria a la que se le ha denegado o cancelado la licencia institucional establece un plazo de cese que no debe superar los dos (2) años, contados a partir del semestre posterior a la fecha en que se notificó la resolución de rechazo o revocación de la licencia institucional.

El tiempo límite de cese debe ser comunicado a la Sunedu dentro de un período máximo de sesenta (60), contados desde la fecha de notificación de la resolución que dispone la resolución de rechazo o revocación de la licencia institucional.

Cualquier cambio en el plazo de cese debe ser notificado a la Sunedu con al menos seis (6) meses de anticipación al cese total y definitivo. Dicha modificación no puede exceder el límite máximo establecido en el numeral 8.1 del artículo 8 del reglamento mencionado. (Resolución Del Consejo Directivo, 2018).

Cese de actividades voluntario

El cese de actividades voluntario se refiere a la suspensión, ya sea temporal o definitiva, del trabajo de una actividad económica por decisión propia del trabajador autónomo o la empresa. Este tipo de cese puede deberse a diversas razones, como cambios estratégicos, reestructuraciones internas, problemas financieros, o incluso motivos personales del autónomo. A diferencia del cese forzoso, que es impuesto por circunstancias



externas como la cancelación de licencias o regulaciones gubernamentales, el cese voluntario es una decisión deliberada tomada por el titular del negocio. Este proceso implica una serie de trámites administrativos, como la notificación a la Seguridad Social para dar de baja al personal, la liquidación de impuestos pendientes, la cancelación de contratos con proveedores y clientes, y la actualización de registros en los organismos correspondientes. Además, en el caso de los autónomos, deben gestionar su baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y cumplir con todas las responsabilidades tributarias y laborales para evitar sanciones. Este procedimiento debe llevarse a cabo de manera organizada y meticulosa para garantizar que todas las obligaciones legales y contractuales se cumplan adecuadamente, minimizando el impacto perjudicial tanto para el trabajador independiente como para la empresa como para sus empleados y clientes (Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, 2024).

Si la universidad decide cesar voluntariamente sus actividades, ya sea de forma completa o parcial en la provisión del servicio de educación superior universitaria, debe informar el periodo de cese con un mínimo de seis (6) meses de anticipación antes de iniciar su ejecución. Si se produce un cierre voluntario, la universidad está obligada a cumplir con las disposiciones establecidas en este reglamento, según corresponda.

- **Incidencias del cese de actividades**

El cese de actividades, independientemente de si es temporal o definitivo, tiene amplias y profundas incidencias en la organización y sus participantes. Es fundamental que las empresas manejen este proceso con cuidado, respetando todas las obligaciones legales y contractuales, y comunicándose de manera efectiva con empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas. Una gestión adecuada puede mitigar algunos de los impactos negativos y facilitar una transición más suave para todos los afectados. En el caso de las organizaciones autónomas, el cese de actividad puede dar lugar al derecho a recibir una



prestación por cese de actividad, también conocida como “paro del autónomo”, siempre y cuando se demuestre que el cese ha sido involuntario y se cumplan ciertos requisitos, como estar al corriente en el pago de la cuota de autónomo y haber realizado aportes durante un mínimo de 12 meses por concepto de cese de actividad (Sumup, 2016).

Factores que generan el cese de actividades: Los factores que pueden generar el cese de actividades incluyen:

- **Económicos:** La falta de recursos, el exceso de tareas, la falta de apoyo social y la ausencia de control sobre el trabajo son factores que contribuyen significativamente al estrés laboral y al deterioro del bienestar de los empleados. La falta de recursos, que puede incluir insuficiencia de herramientas, tecnología y apoyo financiero, limita la habilidad de los trabajadores para realizar sus funciones de manera eficaz y eficiente. La sobrecarga de trabajo, caracterizada por una excesiva cantidad de tareas o plazos irrazonablemente ajustados, agota la energía físico y mental de los trabajadores, llevando a la fatiga y el agotamiento. La falta de apoyo social, que abarca la ausencia de respaldo emocional y profesional de colegas y supervisores, deja a los empleados sintiéndose aislados y desamparados en sus entornos laborales.
- **Legales:** El incumplimiento de las normas y normativas laborales, la falta de licencia o permiso para operar, y la falta de inspección y control son situaciones que pueden tener graves consecuencias tanto para los trabajadores como para la empresa en su conjunto. La falta de cumplimiento de las normas laborales puede resultar en violaciones de los derechos de los empleados, tales como largas jornadas laborales sin descanso adecuado, salarios injustos o condiciones de trabajo inseguras. Esto no solo impacta la moral y el



bienestar de los empleados, sino que también puede llevar a demandas legales y sanciones por parte de las autoridades competentes. La carencia de licencia o permiso para operar puede resultar en la clausura temporal o definitiva del negocio, lo que no solo tiene implicaciones económicas, sino que también puede dañar la reputación de la organización y la credibilidad de los clientes. Además, la falta de inspección y control adecuados puede poner en riesgo la seguridad y la salud de los empleados, así como la calidad de los productos o servicios ofrecidos, lo que podría derivar en incidentes graves o incluso en tragedias laborales.

- **Técnicos:** La insuficiencia de una adecuada realización del mantenimiento de los equipos, junto con la falta de capacitación y actualización de los trabajadores, representan riesgos significativos tanto para la seguridad laboral como para la eficiencia operativa en cualquier entorno laboral. La ausencia de un programa de mantenimiento adecuado puede resultar en el deterioro progresivo de la maquinaria y los equipos, aumentando la probabilidad de fallas mecánicas o accidentes laborales. Esto no solo pone en peligro la seguridad de los trabajadores, sino que también puede ocasionar interrupciones costosas en la producción y la operatividad del negocio. Por otro lado, la falta de capacitación y formación de todos los colaboradores puede llevar a una menor competencia laboral, una menor eficiencia en las tareas asignadas y un aumento en la incidencia de errores o accidentes debido a la carencia de aptitudes intelectuales sobre procedimientos de seguridad o nuevas tecnologías. Además, en entornos donde la tecnología o los procesos de trabajo evolucionan rápidamente, la falta de capacitación continua puede



dejar a los trabajadores rezagados y dificultar la adaptación a cambios en el entorno laboral (Artazcoz, 2020).

3.2.2 Estrés laboral

Es la reacción fisiológica que activa diferentes mecanismos de defensa en nuestro organismo para enfrentar una situación que se considera una amenaza o demanda un uso adicional de recursos. En otras palabras, el estrés se considera una reacción natural e indispensable para la supervivencia. Sin embargo, cuando esta respuesta natural se manifiesta en exceso, se genera una sobrecarga de tensión que afecta negativamente al cuerpo, lo que puede dar lugar a trastornos mentales y problemas de salud, frustrando así el funcionamiento normal del organismo humano (Regueiro, s.f.).

Es la respuesta automática, instantánea y natural de nuestro organismo ante situaciones que se perciben como amenazantes o que representan un desafío en nuestra vida diaria y en nuestro entorno. Estas causas vienen en continuo cambio, esto implica la necesidad de una constante adaptación. Como resultado, el estrés en niveles moderados es esencial e ineludible. Comúnmente se piensa que el estrés es causado únicamente por factores externos; sin embargo, es, de hecho, la consecuencia de la interacción entre las situaciones y eventos de nuestro entorno y las respuestas que generamos a través de nuestro cuerpo, como reacciones cognitivas, emocionales y físicas. Por lo tanto, cuando esta respuesta natural se prolonga o se intensifica, puede resultar dañina para nuestra salud, desempeño laboral, rendimiento académico e incluso para nuestras relaciones socio personales. A futuro, esto puede provocar daños significativos en estos aspectos (Gabinete Psicopedagógico UGR, 2020).

Factores que generan estrés laboral

Los factores que pueden generar estrés laboral incluyen:



- **Sobrecarga de trabajo:** Puede generar estrés laboral debido a la carencia de recursos y la presión para llegar a las metas establecidas.
- **Falta de recursos:** La falta de recursos, como la falta de personal o la falta de equipo, puede generar estrés laboral debido a la presión para encontrar soluciones.
- **Falta de apoyo social:** Puede generar estrés laboral debido a la sensación de aislamiento y la falta de confianza en los demás.
- **Falta de control sobre el trabajo:** Puede generar estrés laboral debido a la sensación de impotencia y la poca capacidad para influir en los resultados.
- **Falta de reconocimiento:** La falta de reconocimiento puede generar estrés laboral debido a la sensación de que los esfuerzos no son reconocidos ni valorados (Trujillo & Garcia, 2007).

Tipos de estrés

De acuerdo con American Psychological Association (2010) la gestión del estrés puede ser complicado para los profesionales, debido a la existencia de diferentes tipos, cada uno con características específicas. Según esta clasificación, los tipos de estrés son los siguientes:

- **Estresores psicosociales**

Las teorías sobre estresores psicosociales se enfocan en comprender y explicar cómo los factores del entorno social y psicológico pueden provocar estrés en las personas. Estos estresores se refieren a eventos, situaciones o condiciones que generan una demanda o presión sobre el individuo, y que pueden percibirse como amenazantes, desafiantes o desbordantes para sus recursos y habilidades para hacerles frente.



La reacción física y emocional ante un desajuste percibido entre las necesidades del ambiente laboral y las habilidades de un individuo que hace frente. Este desequilibrio puede ser provocado por diversos elementos estresores en el entorno laboral, que incluyen condiciones psicosociales adversas, sobrecarga de trabajo, y la cantidad y calidad de apoyo social de superiores y compañeros. La evaluación del estrés laboral se centra en identificar y valorar la magnitud de estas fuentes de estrés, es decir, los agentes estresores, con el objetivo de intervenir sobre ellos. Además, el estrés laboral puede acarrear repercusiones significativas tanto para la salud de los trabajadores como para el funcionamiento de las organizaciones, lo que subraya la importancia de comprender y abordar estos estresores en el entorno laboral (Reig, Vindel, & Tabal, 1995).

Dentro de estas teorías, se pueden mencionar dos enfoques principales:

Teoría del estrés de Lazarus y Folkman: Esta teoría se centra en la evaluación cognitiva del individuo frente a un estresor. Según Lazarus y Folkman, el estrés es un resultado de la relación entre el individuo y su ambiente. La forma en que la persona percibe y evalúa la situación determina si esta se considera estresante o no. Además, la teoría destaca la importancia de los mecanismos de afrontamiento que el individuo utiliza para enfrentar los estresores.

Teoría del estrés de Holmes y Rahe: Se basa en el concepto de "acontecimientos vitales estresantes" que pueden impactar en la condición del bienestar del individuo. Holmes y Rahe desarrollaron una lista de eventos vitales significativos que, al sumar su puntuación, puede predecir la probabilidad de enfermedades o problemas psicológicos en el futuro. Esta teoría sugiere que ciertos cambios importantes en la vida, tanto positivos como negativos, pueden ser fuentes de estrés significativo.

- **Estresores fisiológicos**

Los estresores fisiológicos se refieren a situaciones, eventos o factores que provienen del propio organismo o del funcionamiento biológico del individuo y que pueden generar estrés. Estos estresores están relacionados con la fisiología, la salud y las condiciones del cuerpo humano.

Los estresores fisiológicos son aquellos que tienen una base biológica o física y pueden desencadenar una respuesta de estrés sin necesidad de una interpretación cognitiva. A diferencia de los estresores psicógenos, que requieren una evaluación subjetiva para provocar estrés, los estresores fisiológicos afectan directamente a los sistemas biológicos del organismo.

Las teorías sobre estresores fisiológicos suelen abordar la relación entre los factores biológicos y la respuesta al estrés, y cómo estos factores pueden interactuar con otros estresores psicosociales para afectar la salud física y mental de la persona. En este sentido, la investigación en esta área es relevante para entender mejor los mecanismos biológicos implicados en el estrés y cómo se pueden abordar para optimizar la salud y el bienestar general de las personas afectadas.

Factores fisiológicos: Los factores fisiológicos que pueden generar estrés laboral incluyen:

- **Cambios bioquímicos:** Ocurren en el cuerpo en respuesta a situaciones estresantes son complejos y multifacéticos, involucrando la activación de varias vías hormonales y neurotransmisoras que preparan al organismo para enfrentar el desafío percibido. Uno de los cambios más inmediatos y significativos es el aumento en la liberación de adrenalina y noradrenalina por las glándulas adrenales.

- **Cambios eléctricos:** Los cambios eléctricos que ocurren en el cuerpo en respuesta a situaciones estresantes son parte integral de la respuesta fisiológica al estrés, y uno de los más notables es el aumento en la frecuencia cardíaca. Este fenómeno es impulsado por la activación del sistema nervioso autónomo, en particular de la rama simpática, que tiene la función de preparar al organismo. para enfrentar amenazas inmediatas (Vera, 2018).

3.3 Marco conceptual

Cese

En el contexto de la realización de actividades económicas relacionadas con su tráfico comercial, una entidad puede encontrarse ante decisiones que conlleven la interrupción de estas actividades o su eliminación total. Es importante hacer una distinción entre el cese de la actividad, que se interpreta como una suspensión temporal de las operaciones que realiza la empresa, y la extinción definitiva, que implica el término de todas las actividades (Ministerio de Industria Desarrollo y Comercio, 2021).

Cese de actividades

Es la acción por la cual una organización suspende de forma temporal la actividad a la que se dedica. Esto no implica que la organización deje de existir, ya que la actividad puede reanudarse en cualquier momento; simplemente permanece inactiva por un tiempo. Esta inactividad no conlleva a la pérdida de la personalidad jurídica de la empresa, aunque no podrá emitir facturas por la entrega de bienes o la prestación de servicios relacionados con su actividad empresarial (Gedesco, 2022).

Estrés

Es una sensación de presión tanto física como emocional que puede emerger de una variedad de situaciones, pensamientos o experiencias estresantes que provocan frustración, ira o nerviosismo. Se trata de la respuesta de tu cuerpo ante un desafío o demanda. En



episodios breves, el estrés puede ser beneficioso, ya que te ayuda a evitar peligros. Sin embargo, cuando el estrés se prolonga, puede perjudicar tu salud (MedlinePlus, 2022).

Estrés laboral

Se describe como una serie de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y de comportamiento que se manifiestan ante determinadas situaciones o estímulos, generando diversas formas de adaptación o afrontamiento que surgen en respuesta a demandas profesionales que superan las capacidades y habilidades del trabajador para desempeñarse de manera efectiva. También puede mostrar una atención reducida, dificultades para resolver problemas y una disminución en su productividad, entre otros síntomas (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Influencia

Se define como la acción y el efecto de influir. Este verbo describe los efectos que una cosa ejerce sobre otra (como el viento sobre el agua) o el predominio que una persona tiene sobre otra. En este sentido, la influencia se refiere al poder o autoridad que alguien ejerce sobre otra persona. Este poder puede utilizarse para influir en un negocio y conseguir una ventaja competitiva sobre otros actores en el mercado o dar instrucciones. En resumen, la influencia es la capacidad de controlar y alterar las percepciones de los demás (Lazcano et al., 2020).

Salud Mental

Se define como un estado integral de bienestar en el que el individuo se siente equilibrado, capaz de enfrentar los desafíos de la vida y de manejar sus emociones y relaciones de manera efectiva se siente en equilibrio emocional, psicológico y social. La salud mental abarca aspectos como la autoconciencia, la gestión del estrés, las relaciones interpersonales y la capacidad para tomar decisiones no solo es capaz de realizar sus capacidades y habilidades, sino que también puede enfrentar y manejar eficazmente las



tensiones y desafíos cotidianos de la vida. Este bienestar permite al individuo trabajar de manera productiva y fructífera, aportando significativamente a su entorno laboral y a su comunidad. Sin embargo, el estrés laboral puede afectar de manera profunda y negativa la salud mental del trabajador, manifestándose a través de síntomas como ansiedad, depresión y agotamiento emocional y disminución del rendimiento laboral. El estrés prolongado y mal gestionado puede conducir a problemas de salud más graves, afectando tanto la vida personal como profesional de los individuos, subrayando la relevancia de un entorno laboral saludable y las estrategias necesarias efectivas de manejo del estrés.

Factores Estresantes

Son situaciones o condiciones que pueden causar estrés en los individuos. En el ámbito laboral, estos factores pueden ser diversos y abarcar desde una carga de trabajo excesiva, que implica demandas laborales que superan la capacidad del trabajador para gestionarlas, hasta la falta de control sobre su trabajo, lo que ocurre cuando los empleados no tienen la autonomía necesaria para tomar decisiones sobre sus tareas y responsabilidades. La inseguridad laboral es otro factor significativo, ya que la incertidumbre respecto a la estabilidad del empleo puede generar ansiedad y preocupación constante.

Apoyo Organizacional

El apoyo organizacional se refiere a la percepción que tienen los empleados acerca de cuánto valora la organización sus aportes y se preocupa por su bienestar. Esta percepción es crucial porque influye directamente en la satisfacción en el trabajo y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores sienten que su empresa los valora y cuida de ellos, se incrementa su motivación y lealtad hacia la organización. Un alto nivel de apoyo organizacional es especialmente importante en situaciones de cese de actividades, ya que puede mitigar los efectos negativos del estrés laboral.



Políticas de Gestión del Estrés

Las políticas de gestión del estrés son un conjunto de estrategias y procedimientos implementados por las organizaciones con el propósito de identificar, prevenir y manejar el estrés laboral entre sus empleados. Estas políticas son fundamentales para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. Incluyen una variedad de medidas, como la puesta en marcha de programas de bienestar que fomentan la salud física y mental de los empleados a través de actividades como ejercicio, mindfulness y técnicas de relajación.

Productividad Laboral

Se define como la medida de la eficacia de los trabajadores al transformar los insumos en productos o servicios. Es un indicador clave del rendimiento y la eficacia de una organización. El estrés laboral puede influir de manera considerable en la productividad, ya que puede reducir la concentración, la motivación y las habilidades de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Habilidades de Afrontamiento

Se refieren a las estrategias y técnicas que los individuos utilizan para hacer frente al estrés y las dificultades en sus vidas. Estas habilidades son fundamentales para gestionar eficazmente situaciones estresantes como el cese de actividades en el trabajo. Al desarrollar habilidades de afrontamiento efectivas, los trabajadores pueden adquirir herramientas prácticas para manejar el estrés asociado con la incertidumbre laboral y la interrupción de sus rutinas diarias. Estas habilidades pueden abarcar técnicas de relajación, tales como la respiración profunda y la meditación, que contribuyen a disminuir la ansiedad y promueven la calma mental.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

Existe un nivel alto de influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.

4.2 Hipótesis específicas

- Existe un alto nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.
- Existe un alto nivel de influencia del cese de actividades el incremento de los estresores fisiológicos en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.

4.3 Variables

Vi:

Cese de actividades

V2:

Estrés laboral



4.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores
VI: Cese de actividades	Plan operativo de cese de actividades de la UANCV	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de involucramiento en el cese de actividades • Estado del proceso de cese de actividades
	Incidencias del cese de actividades de la UANCV	<ul style="list-style-type: none"> • Incidencias laborales del cese de actividades • Incidencias personales del cese de actividades
VD: Estrés laboral	Estresores psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Afección de síntomas de estrés • Sentimientos de agresividad a causa del estrés • Sensaciones de ahogamiento a causa del estrés • Degradación sobre la percepción de la salud • Incidencias en la situación laboral • Incidencias en las tareas laborales cotidianas • Afección a la tranquilidad laboral • Alteraciones por ocurrencias en el ambiente laboral • Incomodidad por presencia de colegas de trabajo
	Estresores fisiológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Afección de síntomas de estrés • Sentimientos de agresividad a causa del estrés • Sensaciones de ahogamiento a causa del estrés • Degradación sobre la percepción de la salud

Nota. Esta desarrollado de acuerdo a las variables de estudio



CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de la investigación

Según Hernández et al. (2014), la técnica de investigación cuantitativa es un método que sigue una secuencia secuencial y verificable. La estrategia del estudio sugerido se ajustaba a estos paradigmas. No se puede «saltar» ni eludir ningún paso, ya que todos ellos se suceden uno tras otro. Es posible replantearse un paso concreto, aunque la secuencia sea rígida. En primer lugar, se genera un concepto amplio que luego se perfecciona; a continuación, se identifican los objetivos y las preguntas del estudio; se revisa la bibliografía y, por último, se crea un marco teórico o una visión conceptual. El proceso de investigación comienza con la formulación de preguntas de investigación, continúa con la identificación de variables relevantes y la formulación de hipótesis para ponerlas a prueba; finalmente, se recopilan datos dentro de un contexto definido para medir las variables; por último, se emplean técnicas estadísticas para analizar los resultados obtenidos; y, por último, se extraen una serie de conclusiones de estos análisis.

5.2 Método aplicado en la investigación

Respecto al enfoque metodológico, esta investigación se basó en el enfoque hipotético-deductivo, el cual, de acuerdo con López y Fachelli (2015), es una corriente investigativa orientada a generar contribuciones al conocimiento científico, basándose en teorías e ideas preliminares (hipótesis). Sin embargo, se requiere la implementación de



procedimientos objetivos y racionales para, mediante dichos procesos, alcanzar la verificación o comprobación de las hipótesis formuladas, a partir de una contrastación adecuada de los resultados obtenidos.

5.3 Tipo de investigación

La investigación realizada fue de carácter Básico, el cual, según Hernández y Mendoza (2018), se centra en la ampliación del conocimiento sobre un tema particular y en la aproximación a la comprensión de un fenómeno natural. Todo esto se orienta a generar aportes significativos para la sociedad, con el objetivo de ofrecer respuestas efectivas a los retos identificados.

5.4 Nivel de investigación

Fue de nivel explicativo, para ello una investigación de nivel explicativo, es referido a un tipo de estudio que tiene como objetivo principal comprender las relaciones causales o de causalidad entre variables. En otras palabras, busca explicar por qué ocurre un fenómeno o suceso específico, identificando las posibles causas y efectos que están involucrados en una situación particular.

Este enfoque investigativo trasciende la mera descripción y correlación de variables, buscando una comprensión más profunda y detallada de los fenómenos estudiados, puesto que se centra en determinar las razones o factores que provocan que ciertos fenómenos sucedan y cómo estas causas influyen en los resultados observados.

5.5 Diseño de investigación

Respecto al diseño del presente trabajo, este fue el no experimental transversal que según Hernández et al. (2014) es el diseño en el que no se realiza ningún tipo de manipulación de variables, sino que se observan y miden tal como se presentan en la realidad, además de tener como característica importante, que se recopilan datos de una

población o muestra en un solo momento en el tiempo, sin manipular variables o intervenir en la realidad estudiada.

$$Y = f(x)$$

5.6 Población y muestra

5.6.1 Población

La población de estudio estuvo constituida por el personal administrativo de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (UANCV) durante el período de interrupción de actividades ocasionado por no haber alcanzado el licenciamiento exigido por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. Esta población estuvo conformada por 140 trabajadores administrativos, tanto hombres como mujeres. Según Tamayo (2012) define población como todo el fenómeno a estudiar, donde las unidades poblacionales tienen las mismas características que se estudian y dan lugar a datos de investigación.

5.6.2 Muestra

Para la obtención de información en este estudio, se empleó una muestra de tipo probabilística. La determinación de esta muestra se realizó utilizando el aleatorio simple, la cual, según lo señalado por Cantoni (2009) como se muestra a continuación:

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 140}{0.05^2 (140 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 103$$

En donde:



P = probabilidad de que el evento ocurra

E = error de estimación

Z = margen de confiabilidad

N = tamaño de la población

n = tamaño necesario de la muestra

Q = probabilidad de que el evento no ocurra

Aplicada la fórmula, se obtuvo a 103, lo que indicaba que se tendría que encuestar a 103 administrativos de un total de 140.

5.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos

5.7.1 Técnica

Según Baena (2017), la investigación mediante encuestas consiste en distribuir cuestionarios a una muestra estadísticamente válida de la población objeto de estudio (p. 82). Este método se eligió para este estudio por su adaptabilidad y neutralidad.

5.7.2 Instrumento

Cuestionario: según Hernández y Mendoza (2018) el cuestionario se describe como una herramienta que evalúa diversas variables específicas, tales como inteligencia, personalidad, satisfacción en el trabajo, estrés antes de una cirugía, entre otras. A partir de esta definición, se elaborará un cuestionario con opciones previamente establecidas. en función de las variables de investigación.

5.8 Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1 Confiabilidad

La validez del instrumento se evaluó utilizando el alfa de Cronbach, un Indicador que evalúa la uniformidad interna de los elementos dentro de un cuestionario para asegurarse de que todos midieran el mismo constructo de manera coherente. Este coeficiente varió entre 0 y 1, y valores superiores a 0,7 generalmente es aceptables, aunque los valores más altos

indicaron una mayor consistencia. Para calcularlo, se analizaron las correlaciones entre los ítems con software estadístico y se interpretaron los resultados para determinar si el instrumento necesitaba ajustes para mejorar su fiabilidad.

Tabla 2*Casos para ambas variables*

Resumen de procesamiento de casos de ambas variables			
		N	%
Casos	Válido	103	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	103	100,0

Tabla 3*Fiabilidad de Cese de Actividades*

Estadísticas de fiabilidad de Cese de Actividades	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento. El valor obtenido fue de 0,847, lo cual indica una consistencia alto entre los 20 elementos de escala. En el que es apto para usar el cuestionario.

Tabla 4*Fiabilidad de Estrés Laboral*

Estadísticas de fiabilidad de Estrés Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	13

Se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para medir la coherencia interna del instrumento. El valor obtenido fue de 0,898, indicando una consistencia alto entre los elementos que conforman la escala de estrés laboral. Es apto para usar el cuestionario.

5.8.2 Validez

La validez de un instrumento de medición se refiere a la exactitud con la que se mide el objetivo de evaluación. Para asegurar esta validez, se recurrió al juicio de expertos. Este método implica pedir a un grupo de especialistas en la materia que revisen y evalúen el contenido del instrumento. Los expertos analizan cada ítem en términos de relevancia, claridad y representatividad. Esta información se utiliza para mejorar el instrumento, asegurando que sea adecuado y eficaz para los objetivos de la investigación.

5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

Los datos obtenidos se procesaron mediante el software estadístico SPSS v.25. Este software se utilizó para verificar la idoneidad de la muestra seleccionada, así como para generar las tablas y figuras mostrados para cada resultado.

5.10 Diseño de contrastación de hipótesis

El análisis de datos fue inferencial y se realizó mediante la verificación de hipótesis mediante la evaluación de correlación de Chi-cuadrado utilizando el software SPSS v.21. Además, el detalle de los datos estadísticos utilizados en la investigación se llevó a cabo mediante la hoja de cálculo Microsoft Excel.

$$X^2 = \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

- O_{ij} son las frecuencias observadas
- E_{ij} son las frecuencias esperadas

Comparación con el Valor Crítico

- Utiliza una tabla de Chi-cuadrado para encontrar el valor crítico correspondiente al nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y los grados de libertad.



- Compara el estadístico de Chi-cuadrado calculado con el valor crítico de la tabla.

Decisión

- Si X^2 calculado si el valor obtenido supera el valor crítico de la tabla, se descarta la hipótesis nula (H_0), indicando que existe una asociación significativa entre las variables.
- Si X^2 es menor o igual que el valor crítico, no se descarta la hipótesis nula, indicando que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una asociación entre las variables.

Se emplearon pruebas de chi-cuadrado para contrastar la hipótesis planteada, considerando la metodología adecuada para evaluar la influencia entre variables, para ello se formuló la hipótesis:

Hipótesis General:

- **Hipótesis Alternativa (H_1):** "Existe un nivel alto de influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023".
- **Hipótesis Nula (H_0):** "No existe un nivel alto de influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023".

Nivel de Significancia (α): 0,05

La prueba de chi-cuadrado se utilizó para contrastar la hipótesis nula.

Tabla 5*Prueba estadística chi cuadrado general*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,470 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	18,934	4	,001
Asociación lineal por lineal	5,697	1	,017
N de casos válidos	103		

Nota. Análisis mediante χ^2 .

Con cuatro grados de libertad y un nivel de confianza de 0,05, se obtuvo un valor chi-cuadrado de 16,470. Se observa un impacto sustancial por una significación asintótica de 0,002, que es menor que el criterio de significación de 0,05, y un valor chi-cuadrado tabulado de 9,487 también respalda esta conclusión. Por lo tanto, se aceptan tanto la hipótesis alternativa (H_i) como la hipótesis nula (H_o), lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa entre no hacer nada y tener más estrés en el trabajo. Esto significa que los niveles de estrés de los empleados en el trabajo están sustancialmente correlacionados con sus niveles de actividad. Se ha demostrado que la interrupción de las actividades normales es un factor influyente que puede aumentar significativamente los niveles de estrés entre los empleados. Cuando las actividades se detienen o cambian abruptamente, los trabajadores pueden enfrentar una variedad de desafíos, como incertidumbre laboral, mayor carga de trabajo y adaptación a nuevas rutinas, todo lo cual contribuye a un mayor estrés.

Hipótesis específica 1:

- **Hipótesis Alternativa (H_i):** "Existe un alto nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales en los

trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023".

- **Hipótesis Nula (Ho):** "No existe un alto nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023".

Nivel de Significancia (α): 0,05

Se empleó la prueba estadística chi-cuadrado.

Tabla 6

Prueba estadística chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,683 ^a	4	,008
Razón de verosimilitud	16,343	4	,003
Asociación lineal por lineal	2,606	1	,106
N - válidos	103		

Nota. Análisis mediante chi-x².

Utilizando un nivel de confianza de 0,05 y 4 grados de libertad, la prueba estadística chi-cuadrado arroja un resultado de 13,683. En este estudio, encontramos que el valor chi-cuadrado tabulado es 9,487, con una significación asintótica (bilateral) de 0,008, que es inferior al nivel de significación de 0,05. Esto indica que existe una influencia significativa entre el cese de la actividad y el aumento de los factores de estrés psicosocial, ya que se satisfacen tanto la hipótesis nula (Ho) como la hipótesis alternativa (Hi). Esto implica que las modificaciones en las rutinas laborales y el entorno de trabajo pueden tener un impacto significativo en la aparición y la intensificación de los factores psicosociales que generan estrés en los empleados. Estos cambios pueden abarcar desde ajustes en las

responsabilidades laborales hasta transformaciones en la dinámica organizacional, y su efecto en la salud mental y el bienestar de los trabajadores es considerable. Es fundamental reconocer cómo estas variaciones pueden contribuir al desarrollo de estresores psicosociales y, en consecuencia, implementar estrategias adecuadas para gestionar y mitigar estos efectos negativos en el ambiente laboral.

Hipótesis específica 2:

- **Hipótesis Alternativa (Hi):** "Existe un alto nivel de influencia del cese de actividades el incremento de los estresores fisiológicos en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023".
- **Hipótesis Nula (Ho):** "No existe un alto nivel de influencia del cese de actividades el incremento de los estresores fisiológicos en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023".

Nivel de Significancia (α): 0,05

Se empleó la prueba estadística chi-cuadrado.

Tabla 7

Prueba estadística chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,759 ^a	4	,005
Razón de verosimilitud	17,561	4	,002
Asociación lineal por lineal	13,150	1	,000
N - válidos	103		

Nota. Análisis mediante chi-x².



Con cuatro grados de libertad y un umbral de significación de 0,05, la prueba de chi cuadrado arroja un resultado de 14,759. Con un nivel de significación de 0,05, el valor de chi cuadrado tabulado es 9,487 y la significación asintótica (bilateral) es 0,005. Como resultado, podemos aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y rechazar la hipótesis nula (H_o), lo que demuestra que hubo un impacto muy significativo. Por lo tanto, existe una relación sustancial entre la reducción de la actividad y el aumento del estrés fisiológico. Nos indica que cuando las actividades laborales se reducen o se interrumpen, se desencadenan una serie de factores estresantes biológicos que impactan directamente en los trabajadores. Estos factores pueden abarcar desde cambios en los ritmos circadianos debido a la alteración de los horarios de trabajo hasta la activación de respuestas fisiológicas de estrés debido a la incertidumbre laboral. Además, la interrupción de las actividades laborales puede afectar la percepción del trabajador sobre su entorno laboral y su capacidad para lidiar con los desafíos cotidianos, lo que contribuye aún más al estrés biológico experimentado.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación

En este capítulo se detallan los efectos del cese de la actividad sobre el estrés elevado de los trabajadores. Para nuestra investigación estadística utilizamos la versión 25 del programa SPSS, aplicando la prueba de chi cuadrado para analizar cómo influían estos factores entre sí.

6.1.1 Análisis de la prueba de normalidad

Tabla 8

Resultados de la normalidad

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cese de	Actividades	,331	103	,000	,745	103	,000
Estrés Laboral		,279	103	,000	,790	103	,000

Nota. Normalidad a considerar Kolmogorov-Smirnova.

Se muestran los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Para la variable cese de actividades, el estadístico fue de 0,331 con 103 grados de libertad, y la significancia fue de 0,000. Para la variable estrés laboral, el estadístico fue de 0,279 con 103

grados de libertad, y también se obtuvo una significancia de 0,000. En ambas variables, p está por debajo de 0,05, por tal sentido los datos no tienden a la normal. Por lo tanto, se requiere el uso de métodos estadísticos no paramétricos para realizar el análisis.

6.1.2 Resultado general sobre influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral

Tabla 9

Nivel de influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral

	Coefficientes no estandarizados B	t	Sig.
(Constante)	2.127	3.817	0.000
Plan Operativo de Cese de Actividades	0.091	1.646	0.030
Incidencias del Cese de Actividades	0.230	1.740	0.035

Nota. Variable dependiente: Estrés laboral.

De acuerdo a la tabla 9 se puede observar los factores que influyen en el estrés laboral; de acuerdo al nivel de significancia los valores que fueron menores a 0,05 fueron:

- X1: Plan Operativo de Cese de Actividades con sig. = 0,030.
- X2: Incidencias del Cese de Actividades con sig. = 0,035.

$$Y = 2.127 + 0.091(X1) + 0.230(X2)$$

Con esta información, se revela que en la mayor parte de los trabajadores experimentó un estrés laboral. Esta percepción puede verse influenciada por los factores mencionado, como el plan operativo del cese de actividades y las incidencias. Además, el hecho de que la mayoría de los trabajadores experimenten niveles altos y regulares de estrés relacionado con el trabajo indica que el cese de la actividad puede tener un impacto significativo en su bienestar emocional y mental.



6.1.3 Resultado específico 1 sobre influencia de cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales

Tabla 10

Nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales

	Coefficientes no estandarizados B	t	Sig.
(Constante)	2.171	1.815	0.073
• Involucrado en el plan operativo del cese de actividades de la UANCV.	0.025	0.179	0.858
• El proceso de cese de actividades	0.093	0.685	0.495
• La información clara sobre el plan operativo del cese de actividades.	-0.134	-0.297	0.768
• Siento que mi opinión fue considerada en la planificación del cese de actividades.	0.127	0.280	0.780
• La comunicación sobre el cese de actividades por parte de la administración.	0.105	0.886	0.378
• El cese de actividades ha afectado negativamente mi desempeño laboral.	-0.040	-0.330	0.742
• El cese de actividades ha tenido un impacto significativo en mi vida personal.	-0.045	-0.341	0.734
• He tenido que asumir responsabilidades adicionales debido al cese de actividades.	0.068	0.748	0.457
• El cese de actividades ha causado interrupciones significativas en mi rutina diaria de trabajo.	-0.113	-0.945	0.348
• He sentido incertidumbre sobre mi futuro laboral debido al cese de actividades.	0.225	1.687	0.096
• Las relaciones con compañeros administrativos de trabajo se han visto afectadas por el cese de actividades.	0.091	0.715	0.477
• He experimentado un aumento en la carga de trabajo debido al cese de actividades.	-0.149	-1.268	0.208
• Siento que el cese de actividades ha sido manejado de manera justa por la administración.	0.182	1.360	0.178
• La calidad de mi trabajo se ha visto comprometida debido al cese de actividades.	-0.461	-2.688	0.009
• La falta de actividades ha disminuido mi motivación para trabajar.	0.451	2.714	0.008
• La reducción de actividades ha limitado mis oportunidades de desarrollo profesional.	-0.034	-0.273	0.786
• He tenido dificultades para adaptarme a los cambios causados por el cese de actividades.	-0.283	-2.160	0.034
• La falta de actividades ha afectado mi capacidad para alcanzar mis objetivos laborales.	0.036	0.239	0.811
• El cese de actividades ha afectado mi balance entre la vida laboral y personal.	-0.003	-0.018	0.986
• Siento que la administración ha brindado el apoyo necesario durante el cese de actividades.	0.198	1.005	0.318

Nota. Estresores psicosociales.



De acuerdo a la tabla 10 se puede observar los factores que influyen en los estresores psicosociales; de acuerdo al nivel de significancia los valores que fueron menores a 0,05 fueron:

- X1: Calidad de mi trabajo se ha visto comprometida con sig. = 0,009.
- X2: La falta de actividades sociales con sig. = 0,008.
- X3: Dificultades para adaptarme a los cambios causados por el cese de actividades con sig. = 0,034.

$$Y = 2.171 - 0.461(X1) + 0.451(X2) - 0.283(X3)$$

En cuanto a los estresores psicosociales se evidenció que el cese de actividades puede ser un factor que contribuye significativamente al incremento de los estresores psicosociales en los trabajadores administrativos. Este impacto se intensifica, especialmente en aquellos que perciben el cese de actividades como una medida necesaria o inevitable. Esta percepción puede generar una sensación de incertidumbre y malestar emocional, exacerbando los niveles de estrés en el entorno laboral. La motivación, la moral y la capacidad de los empleados para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal pueden verse afectadas negativamente por esta circunstancia.



6.1.4 Resultado específico 2 sobre influencia de cese de actividades en el incremento de los estresores fisiológicos

Tabla 11

Nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores fisiológicos

	Coefficientes no estandarizados	t	Sig.
(Constante)	1.932	2.296	0.024
• Involucrado en el plan operativo del cese de actividades de la UANCV.	0.019	0.198	0.843
• El proceso de cese de actividades	0.110	1.152	0.252
• La información clara sobre el plan operativo del cese de actividades.	0.108	0.338	0.736
• Siento que mi opinión fue considerada en la planificación del cese de actividades.	-0.100	-0.311	0.757
• La comunicación sobre el cese de actividades por parte de la administración.	0.045	0.540	0.590
• El cese de actividades ha afectado negativamente mi desempeño laboral.	-0.096	-1.129	0.262
• El cese de actividades ha tenido un impacto significativo en mi vida personal.	0.019	0.202	0.841
• He tenido que asumir responsabilidades adicionales debido al cese de actividades.	-0.050	-0.782	0.437
• El cese de actividades ha causado interrupciones significativas en mi rutina diaria de trabajo.	-0.027	-0.318	0.751
• He sentido incertidumbre sobre mi futuro laboral debido al cese de actividades.	0.058	0.613	0.542
• Las relaciones con mis colegas se han visto afectadas por el cese de actividades.	0.060	0.666	0.508
• He experimentado un aumento en la carga de trabajo debido al cese de actividades.	-0.008	-0.102	0.919
• Siento que el cese de actividades ha sido manejado de manera justa por la administración.	0.109	1.160	0.249
• La calidad de mi trabajo se ha visto comprometida debido al cese de actividades.	-0.093	-0.772	0.442
• La falta de actividades ha disminuido mi motivación para trabajar.	0.196	1.674	0.098
• La reducción de actividades ha limitado mis oportunidades de desarrollo profesional.	0.220	2.520	0.014
• He tenido dificultades para adaptarme a los cambios causados por el cese de actividades.	-0.168	-1.823	0.072
• La falta de actividades ha afectado mi capacidad para alcanzar mis objetivos laborales.	-0.066	-0.624	0.534
• El cese de actividades ha afectado mi balance entre la vida laboral y personal.	-0.258	-2.256	0.027
• Siento que la administración ha brindado el apoyo necesario durante el cese de actividades.	0.336	2.418	0.018

Nota. Variable dependiente: Estresores fisiológicos.



De acuerdo a la tabla 11 se pueden identificar los elementos que afectan a los estresores fisiológicos; de acuerdo al nivel de significancia los valores que fueron menores a 0,05 fueron:

- X1: reducción de actividades ha limitado mis oportunidades de desarrollo profesional con sig. = 0,014.
- X2: Balance entre la vida laboral y personal con sig. = 0,027.
- X3: El apoyo de la Administración respecto al cese de actividades con sig. = 0,018.

$$Y = 2.932 + 0.220(X1) - 0.258(X2) + 0.336(X3)$$

Finalmente, sobre los estresores fisiológicos, también el cese de actividades puede ser un factor que contribuye significativamente al estrés biogénico en estos trabajadores. Los trabajadores que sienten que no tienen control sobre la decisión del cese de actividades experimentan un mayor grado de estrés, reflejado en síntomas biológicos como la agresividad, las sensaciones de ahogamiento y la degradación de la salud en general. Este estrés biogénico no solo afecta su bienestar físico y mental, sino que también puede influir negativamente en su desempeño laboral, aumentando la probabilidad de errores y reduciendo la eficiencia y productividad. Además, la presencia constante de estresores fisiológicos puede deteriorar las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, generando un ambiente de tensión y conflicto que extenderse más allá del ámbito laboral y afectar la vida personal de los empleados.

6.2 Discusión de resultados

El cese de actividades en el entorno laboral ha sido reconocido como un factor significativo que puede tener un impacto considerable en la salud mental y el bienestar de



los trabajadores. Este cese puede estar asociado a diversas circunstancias, como cambios organizacionales, reestructuraciones laborales, períodos de descanso o interrupciones temporales en las funciones habituales de trabajo. La investigación realizada ha indicado que el cese de actividades puede desencadenar niveles elevados de estrés laboral, entendido como la respuesta emocional y física ante las presiones y demandas del ambiente laboral. Los efectos del estrés laboral pueden manifestarse a través de síntomas físicos y psicológicos que afectan tanto la calidad de vida de los trabajadores como su desempeño en el trabajo. Por lo tanto, comprender la dinámica entre el cese de actividades y el estrés laboral es crucial para mitigar sus efectos adversos y promover entornos laborales más saludables y productivos. En este contexto, el presente estudio se enfocó en explorar y analizar cómo el cese de actividades ha impactado en el estrés laboral, con especial atención en los estresores psicosociales y fisiológicos que pueden surgir en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca.

Después de análisis de los hallazgos presentado, se puede concluir que existe una influencia estadísticamente significativa entre el cese de actividades y el estrés laboral, así como con los estresores psicosociales y fisiológicos en los trabajadores. El análisis de chi-cuadrado reveló que todos los valores de significancia fueron menores al nivel establecido de 0,05. En el caso del estrés laboral, el 33,01% de los trabajadores experimentaron niveles altos de estrés, corroborando así la relación entre ambos factores. Respecto a los estresores psicosociales, un 32,04% de los trabajadores reportaron niveles elevados de este tipo de estresores. Asimismo, se observó que un 37,86% de estos trabajadores enfrentaron niveles altos de estresores fisiológicos. Estos hallazgos refuerzan la conclusión de que el cese de actividades influye significativamente en el aumento del estrés laboral y sus diferentes manifestaciones entre los trabajadores analizados.



Comparando los resultados obtenidos con los hallazgos de otros estudios, se observa una convergencia en la importancia del estrés laboral y sus efectos en diferentes contextos organizacionales y profesionales. En primer lugar, Rojas et al. (2021) destacaron la prevalencia de altos niveles de estrés entre el personal universitario latinoamericano, utilizando múltiples instrumentos para evaluar este fenómeno. Este hallazgo resuena con los resultados del presente estudio, donde se encontró que el 36% de los trabajadores que respaldaron el cese de actividades experimentaron niveles altos de estrés.

Por otro lado, Angarita et al. (2020) subrayaron la relación entre estrés laboral y la gestión organizacional integral, proponiendo enfoques holísticos para mejorar el bienestar y el rendimiento organizacional. Aunque su enfoque fue más teórico y de revisión sistemática, sus conclusiones respaldan la necesidad de estrategias efectivas de manejo del estrés, similar a la sugerencia del presente estudio sobre la influencia significativa del cese de actividades en el aumento del estrés laboral y sus manifestaciones. Párraga & Escobar (2020) encontraron altos niveles de estrés entre docentes debido al cambio de modalidad de clases, destacando correlaciones significativas con variables demográficas. Este resultado es comparable con la observación en este estudio, donde se identificaron niveles elevados de estrés asociados con el cese de actividades laborales, reflejando cómo los cambios en el entorno laboral pueden influir en el bienestar psicológico de los trabajadores.

Londoño (2019) identificó la presión del trabajo como el principal factor de estrés en una corporación universitaria, lo cual se alinea con la conclusión de que el estrés en el trabajo puede influir de manera considerable en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Además, García y Trujillo (2017) documentaron altos niveles de estrés en el sector financiero, resaltando la importancia de gestionar adecuadamente este fenómeno para mejorar la eficiencia organizacional. Este hallazgo es relevante para el presente estudio, que



también destacó la necesidad urgente de abordar el estrés laboral con el objetivo de fomentar un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Finalmente, estos estudios muestran la complejidad y variabilidad del estrés laboral en diferentes sectores y contextos geográficos, destacando la relevancia de implementar estrategias personalizadas y efectivas para manejar el estrés y mejorar el bienestar y la productividad laboral.



CONCLUSIONES

PRIMERA. Después de realizar el análisis de chi-cuadrado, se obtuvo un valor de 16,470 y una significancia de 0,002, lo que es menor al nivel de significancia de 0,05. Es decir que hay una influencia estadísticamente significativa entre el cese de actividades y el estrés laboral. Además, se observó experimentaron altos niveles de estrés. Es decir que, aunque una cantidad importante de trabajadores respaldaron el cese de actividades de ellos enfrentaron niveles altos de estrés. Por lo tanto, se confirma la influencia entre el cese de actividades y el incremento del estrés laboral.

SEGUNDA. Al utilizar la prueba "Chi-cuadrado de Pearson" reveló un valor = 13,683 y la significación de 0,008, lo que es menor al nivel de significancia establecido de 0,05, decir que hay una influencia estadísticamente significativa entre el cese de actividades y los estresores psicosociales. Además, se reportó niveles altos de estresores psicosociales. Esto indica que una proporción significativa de los trabajadores que estuvieron de acuerdo con el cese de actividades laborales enfrentaron niveles elevados de estresores psicosociales. Por lo tanto, se confirma la influencia entre el cese de actividades y el incremento de los estresores psicosociales.

TERCERA. Mediante χ^2 y con nivel de significancia de 0,005 menor al nivel de significancia 0,05 y un valor 14,759, se concluye la influencia entre el cese de actividades y los estresores fisiológicos. Además, se reportó niveles altos de estresores biogénico. Por lo tanto, se confirma la influencia entre el cese de actividades y el incremento de los estresores fisiológicos.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. El personal de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca debería pensar en formas de reducir el impacto del estrés en su trabajo. Las clases de gestión del estrés, los ejercicios de mindfulness y una programación más flexible son ejemplos de iniciativas de bienestar que se pueden incluir en el lugar de trabajo.

SEGUNDA. Se recomienda que la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, cree y ejecute programas para ayudar al personal a gestionar el estrés y mejorar su salud emocional. Talleres o sesiones de formación sobre estrategias de gestión del estrés, herramientas para el autocuidado y la salud mental, y un ambiente de trabajo estimulante que fomente el apoyo entre compañeros son algunos ejemplos de lo que puede incluirse en esta categoría.

TERCERA. Los miembros del personal de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca deben poder expresar sus inquietudes y obtener la ayuda que necesitan a través de canales de comunicación bien establecidos. Al tomar estas medidas, podemos contribuir a que el lugar de trabajo sea un entorno más saludable para los empleados y reducir el impacto del estrés físico.



REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Angarita González, E., Ortigón Gómez, M. J., & Niño Serpa, L. I. (2020). *Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020. [Tesis de Pregrado, universidad Cooperativa de Colombia]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/18264>
- Artazcoz, L. (2020). *Prevención del estrés en los centros de enseñanza. Institut Municipal de Salut Pública de Barcelona*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4765547.pdf>
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 - Cajamarca. Tesis*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú.
- Belon, K. N. (2022). *Comportamiento organizacional de los docentes frente al estrés laboral por la disposición de cuarentena, Instituciones Secundarias de la Región de Puno, 2020. Revistas.uancv, 1-9*. Obtenido de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/viewFile/1028/861>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Obtenido de https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Coduti, P. (2013). *Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional. Tesis*. Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf



- Condori, M., & Feliciano, V. (2020). Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca. *Tesis*. Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/728/1/Maritzza%20Condori%20Chambi.pdf>
- Diario el Mundo. (2023). *La OMS declara el fin de la emergencia de salud pública global por el Covid-19*. Obtenido de <https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2023/05/05/6455075ffdddf56928b4590.html>
- García, C., & Trujillo, C. (2017). *Impacto del estrés laboral en la Institución Financiera FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.co/items/79694501-a59a-45d3-88a2-48b191c09422>
- Gedescó, R. (2022). *Diferencias entre cese de actividad y extinción de una sociedad*. Obtenido de <https://www.gedescó.es/blog/diferencias-entre-cese-de-actividad-y-extincion-de-una-sociedad/>
- Hernández, F., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Issue 18 ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & P, B. (2014). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). Obtenido de https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Huamancayo, K. S. (2020). Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Luyando-Naranjillo. *Tesis*.



- Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f7496bec-5081-4827-85d6-fa5a246776e8/content>
- INEI. (2021). *Pandemia y deserción educativa en la Educación Básica Regular: factores asociados y posibles efectos, 2017-2021*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/desercion-escolar.pdf>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Stress, appraisal, and coping*. Springer. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Stress_Appraisal_and_Coping.html?hl=e&id=i-ySQQuUpr8C&redir_esc=y
- Lazcano, E., Segado, J., & Sánchez, R. (2020). *Una Teoría sobre la Influencia en las personas*. Obtenido de <https://www.eduardolazcano.com/una-teoria-sobre-la-influencia-en-las-personas/>
- Leyva, Y., & Soto, K. (2018). Estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la. *Tesis*. Universidad Nacional San Cristóbal Huamanga, Perú. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/2987/TESIS%20AD168_Ley.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Londoño, L. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2019000100004&script=sci_abstract
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/129382?ln=ca>



- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011
- Mamani Mendoza, R. G., & Viracocha Ninaja, R. L. (2023). *El investigador para principiantes de la investigación*. Ruah de Dios.
- MedlinePlus. (2022). *El estrés y su salud*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20es%20un%20sentimiento,a%20un%20desaf%C3%ADo%20o%20demand>
a.
- Mnisterio de Industria Desarrollo y Comercio. (2021). *Cese de actividades*. Obtenido de <https://ipyme.org/Paginas/PageNotFoundError.aspx?requestUrl=https://ipyme.org/es-ES/Cese/Paginas/CeseActividad.aspx>
- OMS. (2017). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/310949/276180676-spa.pdf>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2022). *Occupational Health. Stress at the work place*. Obtenido de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Párraga-Párraga, K. L., & Escobar-Delgado, G. R. (2020). ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA POR EL CAMBIO DE MODALIDAD DE ESTUDIO PRESENCIAL A VIRTUAL. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN*, Vol. 4(Núm. 7 ed. esp.), 142–155. doi:<https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0067>
- Plan de Recuperacion Transformación y Resiliencia. (2024). *Cese de actividad*. Obtenido de <https://paeelectronico.es/es-es/TransmiteCesaEmpresa/Paginas/CeseActividad.aspx>



- Quintanilla, G. (2020). ¿Cuáles son los factores claves que permitieron una implementación relativamente exitosa en la agencia reguladora SUNEDU durante el periodo 2014-2020 en Perú? *Tesis*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19774/QUINTANILLA_PUENTE_GIANMARCO_ALONSO_AGENCIA_REGULADORA_SUNEDU.pdf
- Quispe, H. R., Díaz, Y. C., & Quispe, J. M. (2023). Relación entre la eliminación del límite de edad como causal de cese y la calidad de la docencia universitaria en la facultad de educación de la UNMSM. *IGOBERNANZA*, 6(23), 182–206. doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.293>
- Quispe, S. (2020). *Relación del estrés y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de San Román 2019*. Obtenido de <http://repositorio.unaj.edu.pe/bitstream/handle/UNAJ/127/INFORME%20DE%20TESIS%20-%20SHANELL%20QUISPE%20PANDIA%20-%28LISTO%29%2001%2011%20-%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reglamento del proceso de cese de actividades de Universidades y Escuelas de Posgrado (2018). Obtenido de https://busquedas.elperuano.pe/api/media/http://172.20.0.101/file/DPz0Bt5tKUXBgOkWA5Z5Ld*/1824638-6.pdf/PDF
- Regueiro, A. (2019). *¿Que es el estrés y como nos afecta?* Obtenido de <https://www.uma.es/media/files/tallerestrés.pdf>
- Reig, J., Vindel, A., & Tabal, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Researchgate*, Madrid. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teor



icas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_back-
ground_and_intervention_framework

Resolución Del Consejo Directivo. (2018). Obtenido de
https://busquedas.elperuano.pe/api/visor_html/1689966-1

Rojas, J., Flores, G., & Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Scielo*. doi:<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

Salas, A. A. (2019). Procedimiento administrativo de cese colectivo por motivos económicos: una visión crítica. *Trabajo Académico*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16390>

Sumup. (2016). *Cese de actividad - ¿Qué es el cese de actividad?* Obtenido de
<https://www.sumup.com/es-es/facturas/glosario/cese-actividad/>

SUNEDU. (2016). *Cese de Actividades de Universidades y Escuelas de Posgrado*. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe/proceso-cese-actividades-universidades-escuelas-posgrado-preguntas/>

SUNEDU. (2023). *Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria*. Obtenido de https://es.scribd.com/document/692119229/La-Universidad-en-Cifras-Peru-2023?utm_source=chatgpt.com

Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf

Torres, D. M., & Torres, N. P. (2022). Estrés y ansiedad laboral en los trabajadores administrativos de organizaciones privadas en Lima Metropolitana en tiempos de



- covid-19. *tesis*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/972>
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2019). *Metodo de recolección de datos de una investigación*. Obtenido de https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Trujillo, C., & Garcia, C. (2007). Impacto del estrés laboral en la institucion financiera cooperativa favi de la Universidad Tecnologica de Pereira. *Tesis*. Universidad Tecnologica de Pereida, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/039dc4f3-0340-4fe2-8bdb-b598aafb6ef6/content>
- UANCV. (2020). *Documentación presentada por la UANCV en el proceso de CESE de actividades*. Obtenido de <https://uancv.edu.pe/sites/default/files/2022-03/DOCUMENTACION%20CESE%20DE%20ACTIVIDADES.pdf>
- Universidad de Granada. (2020). *Estrés*. Obtenido de <https://www.ugr.es/~ve/pdf/estres.pdf>
- Vera, R. (2018). Metodología de la investigación científica. *Tesis*. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/386453280/Marco-Teorico>
- Zea, D. (2018). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestion Educativa Local Mariscal Nieto, 2018. *Tesis*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31326/zea_ci.pdf?isAllowed=y&sequence=1



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Instrumento	Metodología
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023?	OBJETIVO GENERAL Establecer el nivel de influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.	HIPÓTESIS GENERAL Existe un nivel alto de influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.			
PE1: ¿Cuál es el nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023?	OE1: Establecer el nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.	HE1: Existe un alto nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores psicosociales en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.	VI: Cese de actividades. VD: Estrés laboral.	- Cuestionario a personal - Observación - Revisión documental	- Enfoque cuantitativo Diseño: - No experimental - Método: transversal - Nivel - Explicativa - Tipo - Básica
PE2: ¿Cuál es el nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores fisiológicos en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023?	OE2: Establecer el nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores fisiológicos en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.	HE2: Existe un alto nivel de influencia del cese de actividades en el incremento de los estresores fisiológicos en los trabajadores administrativos de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca 2023.			



Anexo 2. Matriz de datos

	Cese de Actividades																				Estrés Laboral														
	Plan Operativo de Cese de Actividades					Incidencias del Cese de Actividades															Estresores Psicosociales								Estresores Fisiológicos						
																					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3		
4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4		
5	5	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4		
6	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4		
7	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
8	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2		
9	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3		
10	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	2	
11	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3		
12	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	2		
13	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4		
14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3		
15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3		
16	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4		
17	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2		
18	3	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4		
19	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5		
20	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4		
21	4	4	4	4	2	2	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5		
22	5	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4		
23	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2		
24	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4		
25	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4		
26	4	4	5	5	2	4	3	2	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5		



27	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2										
28	5	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3							
29	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3							
30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3							
31	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3							
32	5	3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4							
33	3	4	4	4	1	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
34	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4						
35	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4							
36	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3					
37	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4					
38	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4					
39	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3				
40	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3					
41	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4					
42	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4					
43	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4				
44	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4					
45	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4					
46	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4				
47	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
48	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4				
49	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2			
50	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4				
51	4	4	3	3	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4			
52	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
53	5	3	4	4	3	2	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
54	4	4	3	4	4	3	2	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	



5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4						
5	6	4	4	5	5	3	3	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4					
5	7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5					
5	8	4	5	3	3	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4					
5	9	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4						
6	0	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4						
6	1	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4					
6	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4					
6	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4					
6	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2					
6	5	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2				
6	6	5	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2				
6	7	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2				
6	8	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
6	9	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3			
7	0	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3		
7	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3		
7	2	4	3	4	4	1	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2			
7	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
7	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3		
7	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
7	6	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	7	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	8	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
7	9	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
8	0	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
8	1	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
8	2	4	5	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



83	5	4	3	3	3	2	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
84	4	5	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
85	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	4
86	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
87	4	4	5	5	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
88	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	
89	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
90	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5		
91	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4			
92	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
93	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
94	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
95	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
96	4	4	3	3	4	2	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
97	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
98	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
99	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
100	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4		
101	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
102	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
103	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	



Anexo 3. Instrumentos De Investigación

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**



TEST – estrés laboral percibido

Con el presente cuestionario se busca recolectar información para el desarrollo del trabajo de investigación denominado: INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA- 2023, para ello, Por favor, responda a cada una de las siguientes afirmaciones indicando su nivel de acuerdo o desacuerdo. La información que nos brinde será confidencial y nos será de mucha ayuda, anticipadamente agradecemos su participación.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Preguntas

		1	2	3	4	5
Cese de Actividades						
Plan Operativo de Cese de Actividades						
1	Estoy altamente involucrado en el plan operativo del cese de actividades de la UANCV.					
2	El proceso de cese de actividades se está llevando a cabo de manera eficiente.					
3	He recibido información clara sobre el plan operativo del cese de actividades.					
4	Siento que mi opinión fue considerada en la planificación del cese de actividades.					
5	Estoy satisfecho con la comunicación sobre el cese de actividades por parte de la administración.					
Incidencias del Cese de Actividades						
6	El cese de actividades ha afectado negativamente mi desempeño laboral.					
7	El cese de actividades ha tenido un impacto significativo en mi vida personal.					
8	He tenido que asumir responsabilidades adicionales debido al cese de actividades.					
9	El cese de actividades ha causado interrupciones significativas en mi rutina diaria de trabajo.					
10	He sentido incertidumbre sobre mi futuro laboral debido al cese de actividades.					
11	Las relaciones con mis colegas se han visto afectadas por el cese					



	de actividades.						
12	He experimentado un aumento en la carga de trabajo debido al cese de actividades.						
13	Siento que el cese de actividades ha sido manejado de manera justa por la administración.						
14	La calidad de mi trabajo se ha visto comprometida debido al cese de actividades.						
15	La falta de actividades ha disminuido mi motivación para trabajar.						
16	La reducción de actividades ha limitado mis oportunidades de desarrollo profesional.						
17	He tenido dificultades para adaptarme a los cambios causados por el cese de actividades.						
18	La falta de actividades ha afectado mi capacidad para alcanzar mis objetivos laborales.						
19	El cese de actividades ha afectado mi balance entre la vida laboral y personal.						
20	Siento que la administración ha brindado el apoyo necesario durante el cese de actividades.						
Estrés Laboral							
Estresores Psicosociales							
1	He experimentado síntomas de estrés debido al cese de actividades.						
2	Siento más agresividad como resultado del estrés laboral reciente.						
3	He tenido sensaciones de ahogamiento debido al estrés relacionado con el trabajo.						
4	Percibo que mi salud se ha deteriorado desde el inicio del cese de actividades.						
5	El cese de actividades ha causado incidencias en mi situación laboral.						
6	Las tareas laborales cotidianas se han visto afectadas por el cese de actividades.						
7	Mi tranquilidad laboral se ha visto afectada por los cambios recientes.						
8	Las ocurrencias en el ambiente laboral han alterado mi rendimiento.						
9	Me siento incómodo debido a la presencia de ciertos colegas de trabajo.						
Estresores Fisiológicos							
10	Los síntomas de estrés que experimento están relacionados con factores biológicos.						
11	Siento que la agresividad en el trabajo está influenciada por mi condición biológica.						
12	Las sensaciones de ahogamiento que experimento son debido a factores fisiológicos.						
13	Mi percepción de la salud se ha degradado por causas biológicas relacionadas con el trabajo.						



Anexo 4. Validación Del Instrumento

ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE Administración y Marketing

TÍTULO DE TESIS:

influencia del cese de actividades en el incremento del estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Jhon Alex Quispe Mejía
- PROFESIÓN : Licenciado en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Maestro

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, 16 de mayo del 2024

[Firma]
 Firma del experto
 DNI N° 7014 891
 N° celular: 961 41 20 63



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 14-07-2023

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROBERTO APAZA CALCINA

Dirección: J.R. 12 DE OCTUBRE 178

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40405952

Teléfono: 961562707 email: robertoac40@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: INFLUENCIA DEL CESE DE ACTIVIDADES EN EL INCREMENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, JULIACA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Ambiente laboral, estrés, productividad, satisfacción, trabajo.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)


Firma de Autor



huella digital

14 de Julio del 2025

Fecha