



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ESTRÉS PERCIBIDO Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE UNA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LIMA METROPOLITANA**

Línea de investigación: Evaluación Psicológica y Psicométrica

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Licenciada en
Psicología**

Autor:

Enriquez Orbegozo, Urpi Cori

Asesor:

Vallejos Flores, Miguel
(ORCID: 0000-0002-6380-3412)

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio

Castillo Gomez, Gorqui

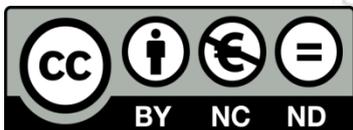
Avila Miñan, Mildred

Lima - Perú

2021

Referencia:

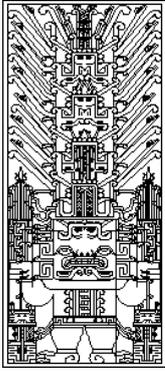
Enriquez Orbegozo, U. (2021). Estrés percibido y estilos de liderazgo en estudiantes de una Universidad Nacional De Lima Metropolitana. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5410>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

**VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESTRÉS PERCIBIDO Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE
UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LIMA METROPOLITANA

Línea de investigación: Evaluación Psicológica y Psicométrica

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Licenciada en Psicología

Autora:

Enriquez Orbegozo, Urpi Cori

Asesor:

Vallejos Flores, Miguel

Jurado:

Figuroa Gonzales, Julio

Castillo Gomez, Gorqui

Avila Miñan, Mildred

Lima - Perú

2021

Pensamientos

“Lo más importante de un primer paso no es la distancia recorrida, sino la decisión tomada.”

Aristóteles.

“Una gran persona atrae a grandes personas y sabe llevarlas desde donde están hacia donde no han estado”.

Johann Wolfgang von

Goethe.

Dedicatoria

Con todo mi corazón a mis padres, Mario que está en el cielo y a Onelia quién lucha día con día para hacernos mejores, a nosotros sus hijos.

Agradecimientos

A mi facultad de estudios superiores por darme la oportunidad de desarrollar y potenciar mis conocimientos y habilidades dentro de sus aulas, a mis maestros por ser guía de inspiración e inculcarme vocación de servicio.

Índice

Página	
• Portada	I
• Pensamientos	II
• Dedicatoria	III
• Agradecimientos	IV
• Índice	V
• Lista de tablas	VII
• Resumen	VIII
• Abstract	IX
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción y formulación del problema	3
1.2. Antecedentes	5
1.3. Objetivos	9
- Objetivo General	
- Objetivo específico	
1.4. Justificación	10
1.5. Hipótesis	11
II. MARCO TEÓRICO	12
2.1. Bases teóricas sobre el Estrés	12
2.2. Bases teóricas del Liderazgo	17

III. MÉTODO	24
3.1. Tipo de investigación	24
3.2. Ámbito temporal y espacial	24
3.3. Variables	24
3.4. Población y muestra	28
3.5. Instrumentos	29
3.6. Procedimiento	35
3.7. Análisis de datos	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
VIII. REFERENCIAS	54
IX. ANEXOS	58

Lista de tablas

Tabla

Página

1 Matriz operacional de Estrés percibido	25
2 Matriz operacional de los estilos de Liderazgo	26
3 Distribución de alumnos según sexo y año académico	29
4 Índice de confiabilidad de Cronbach para escala de Estrés percibido	31
5 Baremos de Escala de percepción Global de Estrés	31
6 Índice de confiabilidad de Cronbach para la escala de Liderazgo	33
7 Baremos de la escala de Liderazgo Organizacional	34
8 Tabla de contingencias para niveles de estrés percibido y estilos de Liderazgo	37
9 Prueba de Chi cuadrado para estrés percibido y estilos de Liderazgo	38
10 Prueba de Chi cuadrado para estrés percibido y estilos de liderazgo	39
11 Niveles de Estrés Percibido	39
12 Niveles de Estilos de Liderazgo	40
13 Prueba de ajuste de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	41
14 Análisis comparativo de U de Mann- Whitney para Estrés percibido según sexo	42
15 Análisis comparativo de U de Mann- Whitney para Estrés percibido según sexo	42
16 Análisis comparativo de U de Mann- Whitney para Estrés percibido según sexo	43
17 Análisis comparativo de U de Mann- Whitney para Estrés percibido según sexo	43
18 Análisis comparativo de U de Mann-Withney para Estrés percibido según sexo	44
19 Análisis comparativo de U de Mann-Withney para Estrés percibido según sexo	45

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue relacionar el nivel de estrés percibido con los estilos de liderazgo. Para ello, se empleó un enfoque investigación cuantitativo de diseño no experimental, tipo descriptivo, comparativo, correlacional. La muestra estuvo conformada por 204 estudiantes (134 mujeres y 70 varones). Los instrumentos utilizados fueron la Escala de estrés percibido (EPGE) de Cohen y el Cuestionario de liderazgo organizacional (ELO) del grupo ACP. Los resultados señalaron que existe correlación entre el estrés percibido y los estilos de liderazgo obteniéndose la significación de chi cuadrado de ($p=0.001$); con respecto al nivel de estrés percibido se obtuvo que el 50% de la muestra presentó un nivel Moderado, seguido por el nivel Bajo con 26.5% y por último el nivel Alto con un 23.5%. Asimismo, se halló que el 43.1% de la muestra evidencia liderazgo Nutritivo a nivel medio. En la comparativa de estrés percibido según sexo, no se evidenció diferencias significativas ($p=.331$); y según año académico tampoco se presentó diferencias significativas ($p=.082$). Por último, en la comparación de los estilos de liderazgo según sexo, se encontró ($p=.869$) y ($p=.077$) según año académico por lo tanto no existen diferencias significativas.

Palabras claves: estrés percibido, estilos de liderazgo, universitarios.

Abstract

The objective of the present investigation was to relate the perceived stress level with the predominant leadership style. For this, a non-experimental design, descriptive, comparative, correlational type quantitative research approach was used. The sample was made up of 204 students (134 women and 70 men). The instruments used were the Cohen Perceived Stress Scale (EPGE) and the ACP Group Organizational Leadership Questionnaire (ELO). The results indicated that there is a correlation between perceived stress and leadership styles, obtaining the chi-square significance of ($p = 0.001$); Regarding the perceived stress level, 50% of the sample presented was obtained at a Moderate level, followed by the Low level with 26.5% and finally the High level with 23.5%. Likewise, it was found that 43.1% of the sample shows evidence of High Nutritive leadership. In the comparison of perceived stress according to sex, there were no negative differences ($p = .331$); and according to the academic year there were also no specific differences ($p = .082$). Finally, in the comparison of leadership styles according to sex, it was found ($p = .869$) and ($p = .077$) according to the academic year, therefore there are no significant differences.

Key words: perceived stress, leadership styles, university students

CAPITULO I: Introducción

En la búsqueda por mejorar la educación universitaria, se han encontrado investigaciones donde los estudiantes universitarios con frecuencia presentan cargas y responsabilidades académicas, siendo también para algunos la carga laboral, con la finalidad de solventar los gastos de sus propios estudios. Por lo tanto, esto podría generar una alteración del adecuado desarrollo y desempeño de las habilidades propias del alumno. La American College Health Association (2006) realizó un estudio con universitarios, encontrando que el mayor obstáculo para el adecuado desempeño académico fue el estrés. De los 97.357 estudiantes que participaron en la encuesta, el 32% informó que el estrés académico se convirtió en una fuente de conflictos, siendo las principales causas la ansiedad por alcanzar éxito.

Asimismo, la búsqueda del éxito está vinculada a las habilidades que desarrollen para su futuro profesional, dentro de ellas podemos considerar, el empoderamiento, la creatividad, la innovación y el liderazgo; al hacer referencia a este último hallamos un múltiple de conceptos y consigo tipos de liderazgo con un estilo diferente y un prototipo único, éste logrará definirse dependiendo de las estrategias que emplee el líder para guiar, destacando su capacidad de influencia en los seguidores, con la finalidad de hacer marchar un grupo o incluso la sociedad para lograr los objetivos propuestos. Por ejemplo un líder “autoritario” con mayor nivel de estrés presenta conductas de alta exigencia en el grupo, toma decisiones sin consultarlas, generando malestar y afectando el adecuado desempeño de su seguidores; en comparación a otro tipo de líder como el “libre” que se expone natural, con capacidad de brindar seguridad, interesado en saber sobre sus seguidores, tomándole importancia a las emociones y sentimientos, responde de forma racional con el grupo, demostrando así menor nivel de estrés tanto consigo mismo y con el grupo. Sin embargo, lo más importante en estos líderes es el

poder que influye hacia los otros.

Entonces es relevante conocer el tipo de estrés percibido y el estilo de liderazgo que presentan los universitarios, considerándose como recurso humano para su adecuado desempeño en relación consigo mismo, con el entorno académico y el laboral. Logrando que el alumno utilice estrategias significativas para el desarrollo humano, no sólo a nivel organizacional sino también educacional, considerándose que se debe ayudar a las personas a aprender a aprovechar sus talentos para ser líderes más efectivos (Avolio, 1997). Por ello este trabajo se realiza con el objetivo de relacionar el estrés percibido y los estilos de liderazgo.

Con la finalidad de aperturar el análisis de los resultados obtenidos y reconocer las posibles debilidades de los estudiantes, siendo de gran ayuda para la institución, con la intención de plantear a partir de las evidencias, programas que reduzcan el estrés mejorando el nivel de autoconocimiento, expresión de las emociones, técnicas de relajación, mejoría en los hábitos de organización, etc.; de igual forma para alcanzar el nivel de liderazgo se debe plantear el desarrollo de la motivación humana, creatividad, adecuada toma de decisiones, conducción de personas empleando la influencia interpersonal con un nivel óptimo del proceso de comunicación para alcanzar los objetivos, resaltando el empoderamiento personal y la innovación.

1.1 Descripción y formulación del problema

El proceso de la evolución humana, avance de la tecnología y la globalización exigen que en este siglo XXI, las personas desarrollen un gran número de capacidades para afrontar las dificultades cotidianas que se presentan en el ámbito personal, familiar, laboral y académico con el objetivo de alcanzar el éxito y la felicidad, siendo las más frecuentadas el desarrollo de la tolerancia al estrés y el desempeño del liderazgo. La vida universitaria genera un alto nivel de exigencia para cumplir los altos estándares de calidad profesional. Las investigaciones revelan que en Latinoamérica existe un alto nivel de incidencia de estrés precisamente en época de exámenes mostrando un valor de 74% de estrés por las calificaciones (Román, Ortiz y Hernández, 2008).

Siendo el estrés una respuesta inespecífica del organismo frente a una diversidad de exigencias. El estrés se trata de un proceso adaptativo y de emergencia que es imprescindible para la supervivencia de la persona cuando se enfrenta a situaciones de altas exigencias, regulando nuestras emociones y combatiendo los pensamientos. Por lo tanto, el estrés es una relación entre la persona y el ambiente, en la que el sujeto percibe en qué medida las demandas ambientales constituyen un peligro para su bienestar y si el individuo cuenta con recursos óptimos para enfrentarse a ellas (Lazarus y Folkman, 1984). Asimismo, existen dos tipos de estrés que ayudan a salvaguardar nuestro organismo y bienestar psicológico, llamándose entonces estrés positivo o eutrés, y se caracteriza porque los recursos físicos y psicológicos de la persona son adecuados con relación a la demanda; y luego encontramos el otro tipo, que es un estrés negativo o distrés, que se da cuando las respuestas han sido insuficientes en relación con la demanda que exige el ambiente (Berrio y Mazo, 2011).

En el contexto universitario los alumnos se encuentran expuestos a altas presiones del ambiente, dependerá de su capacidad de percepción el poder tolerar y emitir los recursos necesarios para salvaguardar su estado psicológico, caso contrario actuará de forma impulsiva generando malestar consigo mismo o con su entorno; en la investigación realizada por Capa y Vallejos en el 2016 encontraron que el 75% de universitarios presentaron estrés moderado a grave, siendo el sexo femenino quien demuestra mayor estrés, cifras que son preocupantes y que deben ser tratados, ya que pueden alterar también el adecuado desempeño del liderazgo, poniendo en riesgo el óptimo desarrollo personal, considerando también lo encontrado en un estudio, donde indica que el 46% de estudiantes de una universidad evidenciaron un estilo de liderazgo Punitivo reflejando características como: conservador, exigente, posesivo e inflexible, fomentando presión en el grupo y bajo desempeño para el alcance de objetivos (Vílchez, 2018).

(Hellriegel y Slocum, 2009) definieron el liderazgo como las capacidades de desarrollar ideas y conductas con una visión de meta, además de acudir a métodos y técnicas para influir a terceros y así estos adopten una conducta en función a su propio comportamiento para tomar decisiones difíciles. Durante la época universitaria las personas logran desarrollar las habilidades duras, la cual es indispensable, para su futuro profesional, pero no hay un enfoque en particular que busque desarrollar y/o potenciar las habilidades sociales, blandas, emocionales, etc., que ayuden a afrontar situaciones adversas que como estudiantes y futuros profesionales encontrarán en su entorno; sabiéndose que hoy en día se requieren de estas habilidades para obtener un puesto laboral, alcanzar el éxito y la felicidad.

Por lo tanto, un adecuado manejo del estrés permitirá tolerar, manejar eventos adversos y situaciones estresantes aunado a un adecuado desarrollo del liderazgo que permitirán el desempeño óptimo dentro de un puesto laboral, es por ello que es importante analizar en los universitarios su capacidad de percepción del estrés y a su vez el tipo de liderazgo que han desarrollado. Por consiguiente, ante lo ya expuesto se procede a plantear la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre el estrés percibido y los estilos de liderazgo en los estudiantes de 4to y 5to año de la facultad de Psicología de la UNFV?

1.2 Antecedentes

Se han realizado escasos estudios entre la relación de las variables estrés y estilos de liderazgo en el ámbito educativo, a continuación, se expresan las investigaciones relacionadas más resaltantes de manera independiente

1.2.1 Antecedentes Nacionales

Gutierrez (2015) en su investigación buscó como objetivo correlacionar el perfil sociodemográfico y su asociación al estrés percibido y el nivel de ansiedad, su muestra constó de 99 estudiantes de 15 años en adelante pertenecientes a una academia preuniversitaria en Arequipa. Se apoyó en los siguientes instrumentos Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE) y el inventario de ansiedad de Beck (BAI), obtuvo como resultados una correlación directamente proporcional entre el nivel de estrés y ansiedad. ($p < .0001$). Asimismo, el 66.7% de la muestra evidenció un nivel moderado alto de percepción del estrés.

Ortiz (2018) tuvo como objetivo relacionar el apoyo social y el estrés percibido, la muestra estuvo conformada por 160 docentes de primaria de un colegio de Lima. Para la medición se utilizaron el Cuestionario de Apoyo Social MOOS de Sherbourne y Stewart y la Escala de Estrés percibido de Cohen, Kamarck y Mermelstein. Teniendo como resultados la relación negativa y significativa entre el apoyo social y el estrés ($r = -.213$, $p < .01$). Además de encontrarse relación significativa entre el estrés positivo eutrés y las dimensiones de apoyo social, pero no se hallaron diferencias significativas en los promedios de apoyo social y estrés según sexo y tiempo de servicio en el centro educativo.

Según el equipo ACP en 1998 clasifica los estilos de liderazgo en punitivo, nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo dócil y emotivo indócil. Ante ello Vilchez (2018) relacionó el liderazgo y los valores personales, aplicados a 278 estudiantes de tutoría de una universidad de Lima, utilizándose el cuestionario de Liderazgo Organizacional (ELO) y Cuestionario de Perfil de valores personales, demostrando que existe relación directa y significativa entre el liderazgo y los valores, siendo el 70% de estudiantes quienes presentan nivel promedio de liderazgo y nivel moderado en valores; asimismo se encontró relevancia significativa entre el estilo nutritivo, racional y libre con los valores, caso opuesto con el estilo de liderazgo dócil, indócil y punitivo.

Asimismo, Guevara (2013) investigó la relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional, aplicada a 36 estudiantes cadetes de las Fuerzas Aéreas del Perú, utilizó el test de liderazgo (ELO), y el test de BarOn-Ice. Identificó como resultados que se encontraron correlaciones no significativas entre liderazgo con inteligencia emocional ($p > .05$). Por lo tanto, el autor de la investigación refiere que ese resultado coincide con una investigación

realizada en EE.UU. que concluyó que no existe una relación definitiva entre inteligencia emocional y desempeño del líder en la Academia Naval de guardiamarinas.

Guevara (2007) buscó la relación entre el liderazgo y estrés en estudiantes de ingeniería de sistemas en una universidad de Lima. La muestra estuvo conformada por 120 estudiantes entre las edades de 16 y 35 años, los instrumentos utilizados fueron Cuestionario de Liderazgo de 35 ítems y un cuestionario de estrés de 37 ítems, sus resultados fueron que no hay relación entre ambas variables, obteniendo un alto grado de liderazgo y un bajo grado de estrés en los estudiantes mencionados, tampoco halló diferencias significativas con respecto a las variables según sexo.

1.2.2 Antecedentes Internacionales

Por otro lado, Sanchez, Carballo, Machín, Gutierrez y Quintana (2010) comparan las relaciones que existen entre la inteligencia emocional rasgo de los líderes con algunos procesos emocionales y cómo éstos procesos influyen en otras variables como la autoeficacia para el liderazgo y el desempeño. La muestra fue de 176 estudiantes de Psicología. Se formaron tres grupos experimentales donde cada uno de los miembros fue asignado aleatoriamente a los roles de líder y de seguidor. Los resultados del estudio mostraron que para la inducción del líder se encontró una diferencia significativa de $F(2,46) = 36.90, p < .0001$, indicando que el 62% de la variación del estado emocional reportado podría ser atribuido al proceso de inducción emocional además se demostró que la inteligencia emocional rasgo de los líderes influyó significativamente en la autoeficacia para el liderazgo y también predijo el desempeño final del equipo.

De igual forma, Cevallos, Gallardo, Pasaca y Toral (2017) investigaron los estilos de liderazgo predominantes en 148 trabajadores de 12 empresas industriales. El instrumento empleado fue el de Estilos de Liderazgo Organizacional (ELO), como resultados obtuvieron que los estilos que predominaban en la población fueron el estilo Nutritivo, Racional y Libre, además demostraron que Existe una relación significativa ($|r| > 0.3$, Sig. < 0.05) entre el liderazgo generativo nutritivo, liderazgo racional, liderazgo emotivo libre y liderazgo emotivo indócil.

Nieto y Jozami (2015) realizaron una investigación acerca del nivel de estrés percibido en estudiantes universitarios, emplearon la Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE), la muestra estuvo compuesta por 144 estudiantes universitarios siendo el 16% varones y el 84% mujeres. Los resultados evidenciaron que el estrés percibido de los alumnos presenta puntuaciones con tendencias moderadas a bajas. No encontraron relación de la percepción del estrés con el sexo de los participantes, tampoco con su edad y situación ocupacional, también no hallaron diferencias entre los grupos según sexo ($t=0,088$; $p=0,93$).

1.3 Objetivos

Objetivo General

- Establecer la relación entre el estrés percibido y los estilos de liderazgo en estudiantes de 4to y 5to año de una universidad de lima metropolitana

Objetivos Específicos

- Describir el nivel de estrés percibido en estudiantes de 4to y 5to de una universidad de lima.
- Describir el nivel de estilos de liderazgo en estudiantes de 4to y 5to de una universidad de lima.
- Comparar el estrés percibido entre los estudiantes de una universidad de Lima según sexo.
- Comparar los estilos de liderazgo entre los estudiantes de una universidad de Lima según sexo.
- Comparar el estrés percibido entre los estudiantes de una universidad de Lima según año académico.
- Comparar los estilos de liderazgo entre los estudiantes de una universidad de Lima según año académico.

1.4 Justificación

El objetivo de la presente investigación es la de evaluar la relación entre el estrés percibido y los estilos de liderazgo en los estudiantes universitarios de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Por consiguiente, una de las finalidades importantes es la de servir como aporte teórico actualizado con respecto a las variables, ya que no hay estudios realizados en universitarios por tanto quedará como antecedente para futuras investigaciones científicas.

Es importante destacar que el ambiente globalizado en la que nos desempeñamos hoy en día, ha conllevado a que todas nuestras conductas sean evaluadas, siendo aquella persona la que mejor se desarrolla la que obtendrá un excelente desempeño en su entorno, además de mantener un equilibrio emocional y psicológico; por lo tanto la importancia de desarrollar esta investigación es que con el análisis de los resultados obtenidos se planteen objetivos para el mejoramiento educativo, ya que potenciar el liderazgo fortalecerá la auto exigencia académica e intelectual en el estudio donde se requieren mayor grado de concentración, abstracción, dedicación, y responsabilidad que ayudará también a obtener un óptimo desempeño al insertarse al campo laboral, donde a diferencia del ambiente académico experimentará un sinnúmero de situaciones con carga de estrés a las que deben de estar preparados para que en un futuro próximo estos no se vean en la necesidad de recurrir a asistir a talleres, cursos o programas que ayuden a mejorar y/o fortalecer las demandas solicitadas, por lo tanto una de las características importantes de esta investigación es formar estudiantes con las capacidades necesarias para el campo laboral, evitando así gastos innecesarios futuros, por lo tanto se asume como un beneficio económico.

Finalmente, esta nueva investigación intenta reafirmar las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados mediante el análisis cuantitativo y la posibilidad de ser utilizado como referencia para investigaciones posteriores que muestren interés en alguna de las variables o población estudiada.

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

H Existe relación entre el estrés percibido y los estilos de liderazgo en estudiantes de 4to y 5to año de una universidad de lima metropolitana.

Hipótesis específicas

H₁ El nivel de estrés en estudiantes de 4to y 5to de una universidad de lima, será bajo.

H₂ El nivel de liderazgo será alto en relación al libre y racional en los estudiantes de 4to y 5to de una universidad de lima.

H₃ Existen diferencias significativas del estrés percibido según sexo, entre los estudiantes de 4to y 5to de una universidad de lima.

H₄ Existen diferencias significativas de los estilos de liderazgo según sexo, entre los estudiantes de 4to y 5to de una universidad de lima.

H₅ Existen diferencias significativas del estrés percibido según año académico, entre los estudiantes de 4to y 5to de una universidad de lima.

H₆ Existen diferencias significativas de los estilos de liderazgo según año académico, entre los estudiantes de 4to y 5to de una universidad de lima.

CAPITULO II: Marco Teórico

2.1 Bases teóricas sobre el estrés

Nieto y Jesús (2006) aseveran que el estrés es una experiencia que contiene mucha carga emocional, capaz de generar una tensión constante, generalmente provocado por un estímulo excesivo incitado por un factor externo el cual genera altas demandas de exigencia y en consecuencia produce alteraciones con el entorno familiar, laboral, social y académico. Considerándose así que, durante todo el periodo de aprendizaje del ser humano, tomando en cuenta desde los grados preescolares hasta la universitaria de postgrado, los alumnos frecuentan experiencias de tensión, a lo cual se le denomina estrés académico, y ocurre tanto en el estudio individual como en el aula escolar (Orlandini, 1999).

El estrés académico se muestra desde la primera etapa escolar como la primaria y la secundaria, sin embargo se agudiza más al llegar a la etapa universitaria ya que el alumno necesita adaptarse a nuevas situaciones, asumiendo altas cargas académicas, además de experimentar diferentes situaciones, como el adaptarse a nuevos círculos sociales, la separación del seno familiar, probable independencia o inserción en el ámbito laboral para solventar algunos gastos en los estudios, de ser necesario; todo ello conlleva a que el universitario reorganice las tareas que giran en torno al aprendizaje y asuma nuevas metodologías de estudio, asimismo un accionar de forma diferente en relación a lo intra e interpersonal buscando generar nuevas redes de apoyo social; en consecuencia es predecible que se presenten altos niveles de estrés que coexistan en sus vidas.

El estrés toma relevancia cuando la persona identifica alguna situación como amenazante y ésta no encuentra los recursos necesarios para afrontarlo de manera adecuada logrando con ello poner en peligro su bienestar. En tanto se presentan dos procesos: el primero, una apreciación cognitiva del acontecimiento donde se analiza y valora si la situación puede ser beneficiosa o perjudicial. Segundo, el proceso de afrontamiento donde apela a los recursos para enfrentar la situación con la intención de prevenir un daño o de mejorar sus perspectivas. Por consiguiente, es primordial que toda persona aprenda a prevenir y afrontar el estrés, pues quien no lo logre con éxito estará poniendo en riesgo su salud física y mental, puesto que con frecuencia percibirá altas demandas que las considerará amenazantes o difíciles de enfrentar; mientras que las personas que si logren un adecuado nivel de afrontamiento al estrés disfrutarán de una calidad de vida satisfactoria.

En el análisis teórico acerca del estrés existen diversos enfoques que la definen, Oblitas en el 2004 describe a los enfoques como a) fisiológico y bioquímico, que se describe por las reacciones orgánicas que presenta la persona ante cualquier situación percibida como amenazante, mientras que b) el factor psicosocial se enfoca en los factores externos generadores de estrés. Por otro lado, c) el enfoque cognitivo hace referencia que el estrés nace a partir de la evaluación cognitiva que realice la persona tanto de aspectos internos como los del ambiente. Y por último d) los enfoques integradores, definen que el estrés debe de ser comprendido desde una perspectiva global en la que intervienen muchas variables pertenecientes a la persona y al ambiente.

Tipos de Estrés

Una clasificación divide el estrés en estrés positivo, que es de tipo adaptativo, funcional y placentero ya que permite al individuo incrementar su rendimiento y

cumplir sus metas, puesto que la reacción será afortunada para el momento señala Bensabat en 1987, que éste se refiere a la dosis de estrés biológicamente necesaria para cada persona, con el propósito de que ésta se desempeñe de manera armónica en unas condiciones óptimas compatibles con su personalidad y sus posibilidades de adaptación; contrario al estrés negativo, que se centra en las vivencias subjetivas negativas para desarrollar una tarea determinada, es del tipo de estrés que paraliza al individuo, perjudicando su salud (Bosqued, 2000).

Por otra parte, Pereyra (2010) define el estrés como la proporción de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo. Un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande, puede conducir a la angustia; es decir, al distrés. Estado en el que se interrumpe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas, afirmando así los términos eustres y distres.

- a) Eustres: Se define a la situación en la que la persona goza de una buena salud física y bienestar mental, que facilitan al individuo en su conjunto adquirir y desarrollar su máximo potencial para afrontar las situaciones estresantes de forma organizada y sin temor.
- b) Distres: Hace referencia al estrés negativo que atraviesan algunas personas, generando en ellas un desorden fisiológico y psicológico que en consecuencia alteran la relación con su entorno. Impidiendo que puedan disfrutar de serenidad al afrontar situaciones, mostrando una actitud de paralización en algunos casos.

Estresores Académicos

Barraza (2005) describe que hay una serie de estresores académicos como son:

- Nivel bajo de organización y tolerancia hacia sus compañeros que muestran baja capacidad de realizar tareas en comparación a otros, generando alteraciones sociales dentro del trabajo en equipo.
- La carga excesiva de tareas y responsabilidades asumidas por los estudiantes tanto dentro y fuera de la institución.
- Zonas de estudios inadecuadas que resultan ser perjudiciales para el buen desempeño académico.
- Poco tiempo para desarrollar todas las actividades solicitadas por la institución.
- Dificultades con los profesores o encargados de los cursos que el estudiante lleva a cargo.
- Las evaluaciones y exámenes programados de manera constante, e inesperada en algunas ocasiones.
- Las dificultades para comprender algunas tareas asignadas por el profesor hacia el estudiante.

Consecuencias del estrés

Santos (1993, citado por Velásquez, 2010) refiere que el estrés genera los siguientes síntomas:

- Fisiológico: el estrés provoca alteraciones físicas tanto en el sistema endocrino, nervioso vegetativo; modificaciones del ritmo y frecuencia cardio-respiratorias, aumento del colesterol, insuficiencia coronaria, modifican las funciones hormonales y alteran los ciclos menstruales.
- Psicológico: incremento de irritabilidad, cambios en los estados de ánimo, angustias, ansiedad, depresión, pérdida del sueño, preocupación excesiva, probable deterioro en la memoria de corto o largo plazo, desinterés por los placeres.
- Sociales: disminución en el nivel de rendimiento académico y laboral.
- Académico: fatiga, dolores de espalda, falta de concentración, depresión, impulsividad, tensión, miedo, sudoración, palpitaciones cardiacas.

Naranjo (2009) sostiene que las consecuencias del estrés académico a largo plazo son las siguientes: Tristeza, malestar, disminución de la autoestima, falta de habilidades sociales entre otras. Estas consecuencias hacen que la vida académica no sea fácil; sin embargo, aquel estudiante universitario que muestre ser capaz de afrontar estas situaciones estresantes, se mantendrá siempre en un equilibrio adecuado.

Estrategias de afrontamiento al estrés

Folkman y Lazarus (1986) sustentan que las estrategias de afrontamiento se fundamentan en los esfuerzos del pensamiento y la conducta que permitirán un

adecuado manejo de las demandas internas o externas que se presentan a la persona. Por lo tanto se denomina adecuado emplear las siguientes estrategias para salvaguardar el buen estado físico y psicológico como la habilidad asertiva, elaboración y organización de un plan de ejecución de tareas, búsqueda de respuestas sobre la situación.

Estrés en relación al género

García y Muñoz (2004) sostienen que la variable sexo no es tan significativa en el estrés académico, sin embargo, algunos estudios nos refieren que hay mayor prevalencia de estrés académico en las mujeres que en los hombres esto se debe a la mayor cantidad de malestar psicológico y ansiedad que pueden percibir las mujeres.

2.2. Bases teóricas sobre el Liderazgo

El retrato del líder es conocido desde ya hace millones y llama la atención por su fuerza y poderosa influencia sobre la historia de los pueblos humanos es por ello que Maxwell en el 2005 describe a innumerables personajes que han trascendido en la historia como: Winston Churchill desafiando la amenaza Nazi, Mahatma Gandhi conduciendo la marcha de las doscientas millas hacia el mar para protestar por el impuesto de la sal, Martin Luther King, de pie ante el monumento de Lincoln y desafiando a la Nación mediante su sueño de reconciliación, cada uno de ellos reconocidos por su capacidad de liderazgo y enfoque por el logro de una meta en específico. (p. 28).

En el análisis teórico se han distinguido modelos y teorías sobre el liderazgo, caracterizándolo principalmente por el adecuado automanejo de sus emociones, la

administración responsable de su desarrollo personal asumiendo decisiones acertadas para alcanzar metas compartidas. La forma de actuar de estos no solo depende de lo que hacen, sino de “como” lo hacen, es decir cómo actúan, es precisamente llamado así por las conductas que aplican en la dirección de personas, como la adecuada comunicación, asertividad, motivación, capacidad de escucha, etc.

Características del liderazgo eficaz

De acuerdo con Jesuíno (1996), el modelo según el que existe un líder universal cuyas características personales lo vuelven eficaz en todas las situaciones, debería abandonarse. Por otra parte, el análisis de líderes, perfectamente reconocidos como tales, ha demostrado la diversidad de sus características. Entretanto, los estudios realizados han revelado que para ser un buen líder es necesario que determinadas características estén presentes, pero esto no es verdad en el sentido contrario, esto es, por el hecho de que una persona posea determinadas características que también poseen los líderes, no significa que deba serlo automáticamente.

De acuerdo con Martens (1987) las cualidades de un liderazgo eficaz pueden ser las que indicamos seguidamente:

1. Asertividad
2. Empatía
3. Habilidades de comunicación
4. Autocontrol
5. Confianza en los demás
6. Persistencia
7. Flexibilidad
8. Aprecio de los demás
9. Ayudar a los demás a desarrollarse
10. Ser persistentes y responsables
11. Procurar identificar los problemas en sus estados iniciales.

En el área educativa la forma en como los docentes eligen interactuar con los alumnos es considerado como primordial y eficaz para dirigir personas; siendo un modo habitual de acercarse a los alumnos aplicando varios métodos de enseñanza y siendo un

ejemplo para que los estudiantes para impartir su moldeamiento y acercamiento para definir un estilo de liderazgo. Se considera estilos de enseñanza universitaria a los modos particulares, característicos y unitarios de educar, mostrando comportamientos verbales y no verbales, estables, casi inmutables, de quienes tienen a cargo el acto de enseñar en la Universidad (Fisher y Fisher, 1979).

De lo anterior derivan 4 estilos de liderazgo educativos, siendo producto de creencias, ideas, conceptos y principios que los líderes formativos desempeñan y son:

- 1) **Asertivo:** Reconocido por su expresión de afecto, control y sensibilidad de trato hacia el alumno identificándolo como único. Plantea normas claras, demostrando firmeza en los mandatos, haciendo uso de los refuerzos positivos y también de los negativos cuando es necesario, demuestra un estilo de comunicación abierto y bidireccional enfocando la independencia responsable del alumno.
- 2) **Punitivo:** Equivalente al estilo autoritario, primado por el concepto de que el alumno tiene la obligación de obedecer cuando y como ellos lo desean, llegando a expresar algún grado de violencia y generando incomodidad en los alumnos ante los mandatos del dirigente.
- 3) **Inhibicionista:** Trata de los docentes que actúan con indiferencia ante los problemas de los alumnos, con el pensamiento de que son ellos mismos los que deben asumir las soluciones, no muestra interés de guía, además de no elogiar ni reconocer los éxitos, el esfuerzo y logros que alcanzan los alumnos.
- 4) **Sobreprotector:** Se caracteriza porque los docentes asumen creencias de responsabilidad ante las problemáticas que les ocurren a los estudiantes,

enfocando su tiempo y asumiendo preocupación ante ello, justificando la falta de experiencia de estos para encontrar soluciones.

Estilos de Liderazgo

En tanto es importante descifrar el comportamiento de las personas dentro o fuera del ámbito académico y laboral, entonces Egoavil (2003) describe estos 6 estilos de liderazgo:

- Generativo Punitivo, estilo parecido al perfil autoritario, enfocado por la producción de la organización mostrándose exigente y conservador, generando presión en el grupo ya que toma decisiones sin consultar previamente, cuestiona con frecuencia el desempeño de sus seguidores ya que considera que debe mantener continua supervisión por inexperiencia de los demás y evitar así el fracaso.
- Generativo Nutritivo, se presenta protector, orienta con el objetivo de convencer a sus colaboradores de aceptar sus decisiones, expresa y transmite tranquilidad, mientras comprueba los progresos del grupo, busca la retroalimentación para el crecimiento de sus seguidores.
- Racional, en este caso el líder se muestra rígido con el objetivo de seguir las normas e instrucciones exactas, siendo estricto en su cumplimiento para la obtención de metas concretas, generando un ambiente inflexible y de tensión.

- Emotivo Libre, aquí el líder es natural y espontáneo, expresa sus emociones auténticas, aspira a ser un líder racional, quiere que su grupo se considere como parte de una familia feliz, sin embargo, tiene cierta inseguridad sobre su éxito.
- Emotivo dócil, presenta un alto grado de sumisión, obedeciendo lo que otros le indican, sin lograr la autoridad necesaria para tomar decisiones en la organización, cediendo su responsabilidad al grupo.
- Emotivo Indócil, el líder hace lo opuesto a lo que le señalan, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía, adoptando cualquier medida que ayude a alcanzar sus objetivos que satisfagan sus intereses propios, en este caso el grupo solo funciona cuando hay presión y cuando él está presente.

Existen investigaciones en las que se demuestra que los estilos nutritivo y libre son los más adecuados para la dirección de personas ya que con éstos los seguidores perciben un mayor grado de comodidad y desarrollo, considerando la capacidad de influencia del líder como la más óptima, siendo tal el caso en la investigación realizada por Franklin y Krieger en 2011 quienes demostraron que mediante el empleo de un liderazgo nutritivo se logrará alcanzar el éxito manteniendo la salud emocional estable tanto de sí mismo como de las personas a cargo, considerándose entonces de vital importancia el desarrollo con mayor énfasis en estos estilos de liderazgo.

Ciertamente asumir la responsabilidad de dirección de personas puede poner en riesgo el automanejo emocional y regulación de la estabilidad psicológica, ya que a mayor carga de trabajo se obtendrá mayor percepción del estrés, siendo este último un tema de destacado interés que ha generado preocupación en quienes lo estudian y los que lo atienden, ya que sus efectos inciden tanto en la salud física y mental asimismo

en el rendimiento académico, laboral y de la persona en general, con ello existe mayor probabilidad de adquirir trastornos personales, familiares y sociales. La problemática de lo mencionado radica en los requerimientos y exigencias de la vida moderna, la cual está enfocada en la obtención de resultados, manteniendo al margen las consecuencias que pueden alterar la calidad de vida del individuo (Martínez y Díaz, 2007).

De igual forma lo confirman (Díaz et al., 2008), quienes en su investigación hallaron que el estrés es una reacción a situaciones percibidas como retadoras o en ocasiones como amenazas al bienestar de las personas por lo tanto al experimentar una situación estresante en el lugar de trabajo, los individuos esperan reducir esos niveles mediante el apoyo del jefe directo, compañeros de trabajo, de los amigos o de la familia. Los mensajes que son intercambiados a través del apoyo social son un punto relevante a ser estudiados. Particularmente, en el contexto laboral, los comportamientos del jefe directo juegan un rol preponderante en el manejo del estrés y un óptimo desempeño del liderazgo.

Por lo tanto, el adecuado manejo del estrés aportará para el adecuado desempeño del liderazgo, ya que el líder contará con estrategias que salvaguarden la estabilidad emocional tanto de sí mismo como de los seguidores, fortaleciendo así la dirección de personas y asumiendo facilidad para el alcance del éxito. Tomando en consideración que el alumnado universitario se encuentra en constante desafío y evaluación, sin embargo, se denotan características propias de los latinoamericanos como la expresividad, espontaneidad y la comunicación que luego son empleadas por los estudiantes en ambientes de trabajo y grupos sociales.

Existen grupos de jóvenes con cierto grado de liderazgo, demostrados en la iniciativa, motivación y participación en la vida académica de ambientes particulares de exigencia académica e intelectual en el estudio de carreras las cuales exigen mayor grado de afronte al estrés evidente y estos reaccionan de manera adecuado empleando los recursos que han aprendido para mantener un bienestar psicológico permanente.

Casales (2000), concluyó en la importancia de ejercer un estilo de liderazgo participativo, orientado al desarrollo de los integrantes del grupo, generará un desempeño adecuado logrando que los niveles de estrés se mantengan en niveles mínimos y no generen a su vez malestar consigo mismo como con su entorno social, aperturando el desarrollo de relaciones interpersonales con mayor éxito.

CAPITULO III: Método

3.1 Tipo de Investigación

La presente, corresponde al tipo de investigación no experimental de diseño descriptivo-correlacional, puesto que el propósito de la investigación es evaluar la relación que existe entre las dos variables presentadas en un contexto particular (Hernández et al., 2014).

3.2 Ámbito Temporal y Espacial

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional Federico Villarreal, Facultad de psicología, ubicada en el Cercado de Lima, se ejecutó durante el mes de noviembre, con una duración de 5 días aproximadamente, en el año 2019.

3.3 Variables

ESTRÉS PERCIBIDO

Definición conceptual:

Es el esfuerzo por proteger y salvaguardar el estado emocional ante situaciones adversas, distinguiéndose si se presenta un estrés positivo o también eutrés, que significa cuando los recursos físicos y psicológicos de la persona son adecuados con relación a la demanda; o un estrés negativo o distrés, que se da cuando las respuestas han sido escasas en relación con la demanda del entorno (Berrio y Mazo, 2011).

Definición operacional

Tabla 1*Matriz operacional de variable*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Medición
Estrés	Mayor nivel	Representa autoeficacia o control de las situaciones amenazantes.	4, 5, 6, 7, 9, 13.	Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE)
	Menor nivel	Representa la percepción de desamparo o pérdida de control y sus consecuencias.	1, 2, 3, 8, 10, 11, 12, 14.	

LIDERAZGO

Definición conceptual:

El grupo de Asesoría y consultoría de personal (ACP) (2007) “Define el liderazgo como la condición que permite que un individuo asuma funciones de dirección, de mando, de responsabilidad, ejercidos por uno o más individuos direccionada a un estilo de búsqueda de necesidad de éxito”. El líder es una persona con alta característica de entusiasmo que aporta a los suyos, es un emprendedor, es infatigable siendo un ejemplo para sus seguidores. (p. 3).

Definición operacional:

Tabla 2*Matriz operacional de variables*

Variable	Dimensión	Nro. De Indicadores	Indicadores	Nro. De Elementos
Liderazgo	Punitivo	9	- Le preocupa la producción.	4
			- Es Posesivo e Inflexible.	
			- Es exigente y conservador.	
			- Es “Desagradecido”	
			- No delega la autoridad.	
			- Solo elogia el comportamiento excepcional.	
			- Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado.	
			- El Grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder.	
			- Toma una decisión y lo anuncia.	
	Nutritivo	6	- Hace el bien al grupo. Lo nutre.	4
			- Da libertad y es generoso.	
			- Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo.	
			- Convince a su grupo a que acepten su decisión.	
			- Protege, Apoya, Orienta.	
			- Se orienta con el estilo sobre protector.	
	Racional	6	- El grupo marcha en su ausencia del líder.	4
			- Capta las necesidades del grupo.	
			- Recibe ideas y sugerencias.	

		<ul style="list-style-type: none"> - Respeta y confía en el grupo. - Es considerado, servicial y amistoso - Es competente. 	
		<ul style="list-style-type: none"> - Hace lo que siente. - Es natural, espontaneo. - Expresa emociones auténticas. - Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito. - Desea que su grupo sea como una gran familia feliz 	4
Libre	5		
		<ul style="list-style-type: none"> - Hace lo que le dicen. - Presenta un alto grado de sumisión. - Tiene “vergüenza”. - Tiene sentimientos de culpa. - Cae en estados de depresión. - Cede su responsabilidad al grupo. - No asume autoridad sobre el grupo. 	4
Dócil	7		
		<ul style="list-style-type: none"> - Hace lo contrario de lo que le dicen - Presenta cargas de “resentimiento”, celos, rencor y grados de rebeldía. - Es dominante (Tipo caprichoso, da la contra) - Adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines. - Ve sus propios intereses. Impulso por alcanzar la meta. 	4
Indócil	6		

- Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas la Alta Dirección.

- Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado.

- El grupo funciona por su presión y solo cuando esta presenta el líder.

Variables de control

a) Sexo

b) Edad

3.4 Población y Muestra

La población estuvo constituida por 204 alumnos matriculados en el periodo académico 2019, 70 hombres y 134 mujeres de la Universidad Nacional Federico Villarreal del Cercado de Lima, los cuales se encuentran distribuidos en los niveles de 4to y 5to año de la carrera de psicología.

Tabla 3

Distribución de alumnos según sexo y año académico.

		SEXO			
			FEMENINO	MASCULINO	Total
AÑO	CUARTO	F	70	25	95
	AÑO	%	34,3%	12,3%	46,6%
	QUINTO	F	64	45	109
	AÑO	%	31,4%	22,1%	53,4%
		F	134	70	204
Total		%	65,7%	34,3%	100,0%

- Criterios de inclusión

Alumnos de la facultad de psicología de una universidad de Lima desde 18 años a más, pertenecientes a los años 4to y 5to.

- Criterios de exclusión

Alumnos que no deseen participar de forma voluntaria en la investigación.

3.5 Instrumentos

Escala de Percepción Global del Estrés (EPGE)

Denominada Escala de Estrés percibido, construida por Cohen, Kamark y Mermelstein en el año 1983, se puede aplicar de forma colectiva o individual, en un periodo aproximado de 15 minutos, puede ser aplicado en personas mayores de 13 años en adelante. La escala tiene como finalidad medir la forma en que los individuos valoran

como estresantes las situaciones de su vida; se compone de preguntas directas sobre el estrés percibido en el último mes.

La Escala está conformada por 14 ítems, de los cuales los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 corresponden a la dimensión positiva o de eustrés y los ítems 1, 2, 3, 8, 11, 12 y 14 a la dimensión negativa o de distrés. Su puntaje global se obtiene mediante la suma entre la reversión de los puntajes de los ítems positivos (estos se caracterizan por tener un enunciado positivo) y los puntajes de los ítems negativos. Da puntuaciones entre 0 y 56, a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido.

Validez

Para la construcción de la escala original de Cohen, Kamark y Mermelstein, evaluaron tres muestras, obteniendo un alfa de crombach de .84, .85 y .86 en cada muestra respectivamente, resultando significativo.

En la investigación efectuada por Guzmán y Reyes (2018) para adaptar la escala original a la población peruana utilizaron una muestra de 332 estudiantes universitarios de una universidad de Lima, entre edades de 16 a 25 años; se establecieron los resultados del análisis factorial confirmatorio confirmando el modelo bifactorial de la EPGE. La confiabilidad estimada de los puntajes generados por el instrumento fue de un alfa de crombach .79 para el factor eutrés y un alfa de .77 para el factor distrés. Debido a que el EPGE no tiene un puntaje de corte dividieron los puntajes totales de cada dimensión en los siguientes percentiles: el P25 para un nivel bajo, que va desde 0 a 9 puntos en el distrés y de 0 a 17 puntos en el eutrés; el P50 para un nivel Moderado, que va desde un puntaje de 10 hasta 12 para el distrés y de 10 hasta 22 en el eutrés; y un P75 para un nivel alto, que va desde 13 hasta 24 en distrés y de 23 hasta 28 en eutrés.

Tabla 4

Índice de confiabilidad de Cronbach para la escala de estrés percibido aplicado para estudiantes de IV y V de Psicología – UNFV.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,727	13

Nota. La confiabilidad de la escala de estrés para esta investigación es de 0.727 tal como se puede apreciar en la tabla 4, por lo tanto, se puede decir que la prueba de estrés es confiable.

Tabla 5

Baremos de la escala de Percepción Global del Estrés (EPGE)

Percentil	Puntuación	Clasificación
P75	28 a 46	Alto
P50	19 a 27	Medio
P25	9 a 18	Bajo
N	204	
X	23,00	
Ds	5,935	

Nota. En la tabla 5 se aprecia los baremos utilizados para esta investigación.

Cuestionario de Estilos de Liderazgo Organizacional (ELO)

El instrumento Cuestionario de Liderazgo Organizacional (ELO), pertenece a la autoría del equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP), creado en Lima en 1998; el tiempo de duración de la aplicación del instrumento es de 15 minutos, dirigido a personas de 18 años a más, puede ser aplicado en el ámbito organizacional y/o educativo. El instrumento ofrece una serie de veinticuatro preguntas, se debe responder dándole un valor de 1 al 10, considerando para esta valoración, si la frase caracteriza o no su conducta donde el puntaje de 1 al 4 es el rango en el que menos te identificas y del 6 al 10 la valoración que indica que te identificas con esa conducta. El cuestionario Incluye la medición de los siguientes 6 estilos de liderazgo denominados: 1) Generativo punitivo que consta de 6 indicadores y 4 ítems; 2) Generativo Nutritivo consta de 6 indicadores y 4 ítems, 3) Racional compuesta por de 6 indicadores y 4 ítems, 4) Emotivo libre constituida de 5 indicadores y 4 ítems, 5) Emotivo dócil compuesta de 7 indicadores y 4 ítems y la última Emotivo indócil consta de 6 indicadores y 4 ítems.

La puntuación del cuestionario se obtiene de la suma algebraica del puntaje adjudicado de cada columna, para luego ser multiplicada por la constante 2.5.

La obtención del puntaje final de cada Sub escala se ubica en las columnas correspondientes en el cuadro del manual del instrumento considerándose el potencial de (0 a 100%). Interpretándose que a mayor puntaje indicará la modalidad de liderazgo que destaca la persona evaluada.

Validez

En un principio el instrumento contaba con 32 items quedando finalmente con 24 items luego de la evaluación mediante el criterio de jueces, la cual fue conformado por un grupo de 5 psicólogos, para tal efecto se sometió a la validez de Ayken obteniendo como puntaje .80, considerándose significativo.

“En la investigación de (Merino y Hernández, 2007) procedieron a llevar un proceso para probar las bondades psicométricas del instrumento. Utilizaron el procedimiento item-test total corregido que permitió obtener en los ítems valores significativos que oscilaban entre 0.21 y 0.71. Asimismo, en lo que concierne a la confiabilidad, se utilizó el método Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna. Esto permitió obtener en las escalas de liderazgo del instrumento cuyos índices de confiabilidad oscilaban entre 0.47 y 0.80”.

Tabla 6

Índice de confiabilidad de Cronbach para la escala de liderazgo aplicado para estudiantes de IV y V año de Psicología - UNFV.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	24

Nota. La confiabilidad de la prueba de estilos de liderazgo para esta investigación es de 0.739, como se puede apreciar en la Tabla 6.

Tabla 7*Baremos de la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)*

Estilo de Liderazgo	Percentil	Puntuación	Clasificación
Punitivo	P75	29 a 52	Alto
	P50	21 a 28	Medio
	P25	6 a 20	Bajo
	N	204	
	X	25.56	
	Ds	8.114	
Nutritivo	P75	47 a 55	Alto
	P50	39 a 46	Medio
	P25	19 a 38	Bajo
	N	204	
	X	41.81	
	Ds	6.818	
Racional	P75	47 a 55	Alto
	P50	42 a 46	Medio
	P25	14 a 41	Bajo
	N	204	
	X	23,00	
	Ds	6.670	
Libre	P75	49 a 55	Alto
	P50	42 a 48	Medio
	P25	19 a 41	Bajo
	N	204	
	X	43.47	
	Ds	6.884	
Dócil	P75	36 a 55	Alto
	P50	31 a 35	Medio
	P25	14 a 30	Bajo
	N	204	
	X	32.37	
	Ds	6.358	
Indócil	P75	26 a 47	Alto
	P50	17 a 25	Medio
	P25	10 a 16	Bajo
	N	204	
	X	21.91	
	Ds	8.560	

Nota. En la tabla 7 se aprecia los baremos utilizados para esta investigación.

3.6 Procedimiento

Para la elaboración de esta investigación, se realizó las coordinaciones pertinentes con la escuela de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, portando la carta de presentación por parte del área perteneciente al curso de taller de tesis de la misma facultad para la autorización que dio apertura a la evaluación.

Seguidamente se ofreció abiertamente las facilidades para llevar a cabo la aplicación de pruebas en los alumnos de cuarto y quinto año de la facultad de psicología.

La aplicación de las pruebas psicológicas se llevó a cabo en cinco semanas, seleccionando de forma conveniente las aulas a evaluar con la finalidad que los alumnos no se vieran afectados con sus horas de clase, escogiendo a aquellas que tenían un descanso intermedio o en algunas ocasiones durante el cambio de hora, se solicitó permiso a los docentes antes que comiencen sus clases.

Antes de la evaluación, se brindó una breve presentación a los alumnos, manifestando el título de la investigación y sus objetivos; asimismo se indicó que su participación era totalmente voluntaria y anónima, luego de ello se procedió a repartir las pruebas psicológicas y brindar las indicaciones correspondientes para su llenado. Una vez que todos entendieron las instrucciones se dio inicio a la evaluación, que tomó en promedio de 15 a 25 minutos por aula.

Una vez que los alumnos terminaron, se revisaron las pruebas para asegurar que estén correctamente llenadas para su calificación. Después de haber evaluado toda la muestra, se llevó a cabo la construcción de la base de datos y su análisis estadístico mediante el programa IBM estadísticas SPSS 25.

3.7 Análisis de datos

En cuanto al análisis inferencial, se utilizó el programa estadístico SPSS 25.0 con la prueba estadística de normalidad “K-S”, la cual permite determinar si las variables son paramétricas, para luego utilizar en este caso la prueba de Chi Cuadrado para determinar la relación entre dos variables categóricas.

CAPITULO IV: Resultados

Tabla 8

Tabla de contingencia para Estilos de liderazgo por niveles de estrés percibido

		Estrés Percibido			Total	
		ALTO	MEDIO	BAJO		
Estilos de Liderazgo	Punitivo	N	7	14	2	23
		%	30.4%	60.9%	8.7%	100.0%
	Nutritivo	N	5	12	8	25
		%	20.0%	48.0%	32.0%	100.0%
	Racional	N	1	14	13	28
		%	3.6%	50.0%	46.4%	100.0%
	Libre	N	5	23	13	41
		%	12.2%	56.1%	31.7%	100.0%
	Dócil	N	10	15	14	39
		%	25.6%	38.5%	35.9%	100.0%
	Indócil	N	20	24	4	48
		%	41.7%	50.0%	8.3%	100.0%
	Total	N	48	102	54	204
		%	23.5%	50.0%	26.5%	100.0%

Nota. En la tabla 8 se muestran los valores obtenidos tras el análisis de tablas de contingencia para los estilos de liderazgo según los niveles de estrés percibido. Se observa que el nivel bajo de estrés percibido presenta una predilección por el Estilo de liderazgo Racional (46.4%). Por otro lado, el nivel medio de estrés percibido presenta una predilección por el Estilo de liderazgo Punitivo (60.9%). Y, por último, el nivel alto de estrés percibido presenta una predilección por el Estilo de liderazgo Indócil (41.7%).

Tabla 9

Prueba de chi cuadrado para Estrés Percibido y Estilos de liderazgo

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,215	10	.001
Razón de verosimilitud	35.330	10	.000
Asociación lineal por lineal	3.312	1	.069
N de casos válidos	204		

Nota. En la tabla 9 podemos ver los resultados del análisis inferencial de la prueba de chi cuadrado para los Estilos de liderazgo y estrés percibido. Se señala que el valor del coeficiente de chi cuadrado ($X=31.21$) y la significación ($p=0.001$) permiten señalar una asociación entre las variables.

Tabla 10

Prueba de Phi y V de Cramer para Estrés Percibido y Estilos de liderazgo

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	.391	.001
	V de Cramer	.277	.001
	Coefficiente de contingencia	.364	.001
N de casos válidos		204	

Nota. En la tabla 10 vemos la aplicación de la prueba estadística de Phi, V de Cramer y coeficiente de contingencia. Vemos que el coeficiente V de Cramer indica un valor de 0.277, demostrando que existe una asociación de intensidad leve entre las variables Estilos de liderazgo y estrés percibido.

Tabla 11

Niveles de Estrés percibido

	Estrés percibido	
	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	54	26.5
MODERADO	102	50.0
ALTO	48	23.5
Total	204	100.0

Nota. En la tabla 11 podemos ver la distribución de frecuencia en niveles del Estrés percibido, en donde vemos una predominancia del nivel moderado, alcanzando un 50% de la muestra evaluada total.

Tabla 12*Niveles de Estilos de liderazgo*

	Punitivo		Nutritivo		Racional		Libre		Dócil		Indócil	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	64	31.4	62	30.4	74	36.3	76	37.3	71	34.8	67	32.8
MEDIO	80	39.2	88	43.1	69	33.8	75	36.8	76	37.3	76	37.3
ALTO	60	29.4	54	26.5	61	29.9	53	26.0	57	27.9	61	29.9
Total	204	100.0	204	100.0	204	100.0	204	100.0	204	100.0	204	100.0

Nota. En la tabla 12 podemos ver la distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles alcanzados en los estilos de liderazgo, en donde se señala como datos más relevantes que, en el Estilo Nutritivo hubo una predominancia del nivel medio con un 43.1% del total de evaluados. Lo mismo se vio evidenciado en los Estilos Punitivo, Dócil e Indócil, con una predominancia de 39.2%, 37.3% y 37.3% del total de evaluados en el nivel medio, respectivamente. Por otro lado, en los Estilos Racional (36.3%) y Libre (37.3%), se obtuvo una predominancia del nivel bajo en ambos casos.

Tabla 13*Prueba de ajuste a la normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

		Estrés percibido	Punitivo	Nutritivo	Racional	Libre	Dócil	Indócil
N		204	204	204	204	204	204	204
Parámetros normales	Media	23.34	25.56	41.81	42.70	43.47	32.3 7	21.9 1
	Desviación típica	5.935	8.114	6.818	6.670	6.884	6.35 8	8.56 0
Diferencias más extremas	Absoluta	0.116	.106	.067	.110	.096	.085	.108
	Positiva	0.116	.106	.033	.067	.049	.078	.108
	Negativa	- 0.064	-.052	-.067	-.110	-.096	- .085	- .082
Z de Kolmogorov- Smirnov		1.655	1.512	.959	1.577	1.375	1.21 3	1.53 6
Sig. asintót. (bilateral)		0.008	0.021	0.317	0.014	0.046	0.10 6	0.01 8

Nota. En la tabla 13 podemos observar los resultados tras el análisis de ajuste a la normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la cual se observa que los Estilos de liderazgo Nutritivo y Dócil obtuvieron una distribución alineada a la normalidad ($p < 0.05$), por lo cual se emplearán pruebas estadísticas paramétricas para el análisis correspondiente. Mientras que la variable Estrés percibido y los Estilos de liderazgo Punitivo, Racional, Libre e Indócil obtuvieron una distribución anormal ($p > 0.05$), señalando el uso de estadísticos no paramétricos para su análisis.

Tabla 14

Análisis comparativo de U de Mann-Whitney para Estrés percibido según sexo

	Sexo	N	Suman de rangos	Promedio	U de Mann - Whitney	<i>p</i>
Estrés percibido	Femenino	134	14123.00	105.40	4302.000	0.331
	Masculino	70	6787.00	96.96		

Nota. En la tabla 14 vemos los resultados del análisis comparativo inferencial mediante la prueba U de Mann-Whitney para la variable Estrés percibido según sexo, en donde se señala que no se presentan diferencias significativas ($p=0.331$).

Tabla 15

Análisis comparativo de U de Mann-Whitney para Estilos de liderazgo no paramétricos según sexo

	Sexo	N	Suman de rangos	Promedio	U de Mann - Whitney	<i>p</i>
Punitivo	Femenino	134	13320.50	99.41	4275.500	0.300
	Masculino	70	7589.50	108.42		
Racional	Femenino	134	14022.00	104.64	4403.000	0.473
	Masculino	70	6888.00	98.40		
Libre	Femenino	134	13801.00	102.99	4624.000	0.869
	Masculino	70	7109.00	101.56		
Indócil	Femenino	134	13587.50	101.40	4542.500	0.712
	Masculino	70	7322.50	104.61		

Nota. En la tabla 15 se muestran los resultados obtenidos tras el análisis comparativo mediante el estadístico U de Mann-Whitney para los Estilos de liderazgo Punitivo, Racional, Libre e Indócil. Los valores de significación ($p > 0.05$) señalan que no se evidencian diferencias significativas entre el puntaje alcanzado para estos estilos de liderazgo según sexo.

Tabla 16

Análisis comparativo de t de Student para Estilos de liderazgo paramétricos según sexo

	Sexo	N	Media	Desviación típ.	t	p
Nutritivo	Femenino	134	41.84	6.890	0.85	0.932
	Masculino	70	41.76	6.727		
Dócil	Femenino	134	32.04	6.923	-1.042	0.299
	Masculino	70	33.01	5.089		

Nota. En la tabla 16 podemos apreciar los resultados del análisis comparativo de t de student para los Estilos de liderazgo Nutritivo y Dócil; los cuales refieren que no se hallan diferencias significativas ($p > 0.05$) entre los puntajes alcanzados en estos estilos de liderazgo según la variable de control sexo.

Tabla 17

Análisis comparativo de U de Mann-Whitney para Estrés percibido según año académico

Año académico	N	Suma de rangos	Promedio	U de Mann - Whitney	p
Cuarto año	95	10466.50	110.17	4448.500	0.082

Estrés percibido	Quinto año	109	10443.50	95.81
---------------------	------------	-----	----------	-------

Nota. En la tabla 17 se señalan los resultados obtenidos tras el análisis comparativo inferencial mediante la prueba U de Mann-Whitney para Estrés percibido según la variable de control año académico. La significación del estadístico ($p=0.082$) nos indica que se hayan diferencias significativas entre los puntajes alcanzados para esta variable según el año académico que se encuentran cursando.

Tabla 18

Análisis comparativo de U de Mann-Whitney para Estilos de liderazgo no paramétricos según año académico

	Año académico	N	Suman de rangos	Promedio	U de Mann - Whitney	<i>p</i>
Punitivo	Cuarto año	95	10085.50	106.16	4829.500	0.379
	Quinto año	109	10824.50	99.31		
Racional	Cuarto año	95	9620.50	101.27	5060.500	0.768
	Quinto año	109	11289.50	103.57		
Libre	Cuarto año	95	9014.50	94.89	4454.500	0.067
	Quinto año	109	11895.50	109.13		
Indócil	Cuarto año	95	10418.00	109.66	4497.000	0.086
	Quinto año	109	10492.00	96.26		

Nota. En la tabla 18 se exponen los resultados del estadístico U de Mann-Whitney para los Estilos de liderazgo Punitivo, Racional, Libre e Indócil. Las significaciones al señalar en todos los casos ser mayor que el valor permitido ($p>0.05$), indican que no se encuentran diferencias significativas entre los puntajes obtenidos para estos estilos de liderazgo según la variable de control del año académico cursado.

Tabla 19

Análisis comparativo de t de student para Estilos de liderazgo paramétricos según año académico

	Año académico	N	Media	Desviación típ.	t	p
Nutritivo	Cuarto año	95	41.21	5.964	-1.181	0.239
	Quinto año	109	42.34	7.471		
Dócil	Cuarto año	95	31.05	6.69	-2.815	0.005
	Quinto año	109	33.52	5.845		

Nota. En la tabla 19 se muestran los resultados tras el análisis comparativo de t de student para los Estilos de liderazgo Nutritivo y Dócil según año académico. Estos revelan que para el estilo de liderazgo nutritivo no se encuentran diferencias significativas entre los puntajes alcanzados ($p=0.239$). Sin embargo, para el estilo de liderazgo Dócil si se evidencian diferencias significativas ($p=0.005$) entre los puntajes alcanzados sobre este estilo en función al año académico cursado.

CAPITULO V

IV. Discusión de resultados

En este apartado se muestran las evidencias encontradas con relación a la problemática planteada entre las variables de estrés percibido y los estilos de liderazgo, aplicada a una muestra de 204 estudiantes universitarios de 4to y 5to año de una universidad nacional de Lima Metropolitana, asimismo se describen y comparan los resultados con lo hallado en las bases teóricas y los antecedentes encontrados que mantienen concordancia con este tema de investigación.

De esta manera es importante resaltar que en la revisión de la literatura psicológica con relación a los antecedentes, no se contribuyó con datos concretos sobre las variables investigadas, es decir, no se cuenta con muchos antecedentes específicos que correlacionen ambas variables, pese a ello, se hallaron algunos estudios en relación con una de las variables como; valores, inteligencia emocional relacionado a estilos de liderazgo; por otra parte, ansiedad y apoyo social relacionado con el estrés percibido.

Por lo tanto, como resultado del objetivo general se determinó la relación entre el estrés percibido y los estilos de liderazgo, en donde se observa que la significación es menor a 0.05 ($p=0.001$), por lo tanto, se evidencia que hay correlación entre las variables, asimismo podemos observar que la intensidad de asociación entre estas es baja. Con lo anterior podemos afirmar que se rechaza la hipótesis nula, es decir que el nivel de estrés que perciben los estudiantes universitarios influye en el estilo de liderazgo que ejercen durante su vida cotidiana.

De igual forma los resultados pueden ser comparados con la investigación realizada por Guevara (2007) quién encontró relación entre el grado de liderazgo y el estrés en estudiantes universitarios, cabe precisar que los instrumentos utilizados para dicha investigación difieren de las empleadas en esta, en tal sentido la autora refiere que los universitarios evaluados presentan un alto grado de liderazgo y un bajo nivel de estrés, evidenciando una relación inversamente proporcional, donde la baja presencia de estrés demostrará mayor grado de liderazgo participativo, asimismo refiere la tendencia positiva de los estudiantes en ambos géneros de comunicarse de forma adecuada con las personas en un ambiente de constante interacción, considerando la naturaleza profesional del futuro.

En el análisis teórico tal y como refieren Franklin y Krieger (2011) mediante el ejercicio de un estilo de liderazgo integrador con un desempeño estratégico, se logrará alcanzar el éxito manteniendo la salud emocional estable tanto de sí mismo como de otras personas, considerándose entonces de vital importancia su desarrollo con mayor énfasis en estos estilos de liderazgo por el componente de sus características tales como, lograr influenciar en los demás de forma positiva, expresando tranquilidad, buscando continua retroalimentación y desarrollando el crecimiento de los otros, mostrándose expresivo.

Por su parte, Casales (2000), nos expresa la importancia del ejercicio del liderazgo participativo, es decir, que el líder se caracterice por estar orientado al desarrollo de los seguidores, generando así un mejor desempeño, logrando que los niveles de estrés se mantengan bajos, consiguiendo a su vez, no solo el éxito de las metas propuestas, sino también el desarrollo de las relaciones interpersonales dentro de la organización.

Por otro lado, en el análisis descriptivo se halló que el 43.1% de la población ejerce el estilo de liderazgo nutritivo. A su vez podemos apreciar que el 29.9% de la muestra evidencia un estilo tanto de liderazgo racional como indócil y por ultimo un 37.3% de la población ejerce un estilo de liderazgo Libre. Los resultados coinciden con el estudio realizado por Vilchez (2017) quien obtuvo como resultado que el 40% de los participantes universitarios encuestados mostraron predominancia del estilo de Liderazgo Generativo Nutritivo. Sin embargo, se puede evidenciar una diferencia en comparación al estilo libre, donde se observa que el 52% de los estudiantes representan un nivel alto de liderazgo emotivo libre, mientras que el 1% de los mismos presentan un nivel bajo. De igual forma Cevallos, Gallardo, Pasaca y Toral en el 2017, en su investigación encontraron que los estilos de liderazgo predominantes fueron el estilo Nutritivo, Libre y Racional.

Egoavil (2003) describe el estilo de liderazgo Generativo Nutritivo, con un perfil orientado a transmitir tranquilidad en sus seguidores, nutre al equipo con ideas logrando que los demás acepten sus decisiones de forma adecuada, la retroalimentación que brinda ayuda al crecimiento de sus seguidores generando buen ánimo en ellos.

Por otro lado, los resultados demuestran que más del 70% del total de la muestra alcanzaron entre niveles moderados y bajos de percepción del estrés, lo que significa que los evaluados logran percibir estímulos estresantes dentro de su entorno, sin embargo, estos les impiden responder de forma adecuada a situaciones cotidianas. A diferencia del 23.5% de universitarios quienes registraron tener niveles altos de percepción de estrés.

Los resultados permiten apreciar que los universitarios perciben en su mayoría un nivel de estrés moderado, estos hallazgos se respaldan con el trabajo que realizaron Nieto y Jozami (2015), encontrando que los participantes evidenciaron puntuaciones de niveles de estrés entre moderadas y bajas al igual que la presente investigación.

Con respecto a la estadística comparativa de los niveles de estrés según sexo, se obtuvo que no existen diferencias, las mujeres presentan diferencia mínima de estrés, con respecto a los hombres, sin embargo esta diferencia no es significativa, ya que las medias alcanzadas en la variable de Estrés percibido fue de ($p=.331$), coincidiendo con la investigación realizada por Guevara 2007, donde el sexo femenino presentó mayor estrés con un 53% y el sexo masculino con un 47%, cifras que corroboran que no hay diferencias significativas.

Posteriormente, Capa y Vallejos (2016), encontraron que el 75% de universitarios presentaron estrés moderado a grave, siendo el sexo femenino quien demuestra mayor estrés de nivel alto; sin embargo, también se evidenciaron que en relación al estrés moderado y bajo el sexo masculino presenta mayor predominancia con un 87%, mientras que las mujeres presentaron un 60.3% entre los niveles de estrés moderado y bajo.

De la misma manera con respecto a la estadística comparativa de los estilos de liderazgo según sexo, no se hallaron diferencias significativas, ($p=.869$), entre los grupos de esta variable. Esto se puede contrastar con la investigación realizada por Castro y Lupano en el 2011, quienes demostraron que, si existen diferencias del liderazgo según sexo, sin embargo, también descubrieron que a nivel específico estas diferencias no eran relevantes, indicando probabilidad de que los líderes ejercen conductas diferentes y emplean estrategias en función al contexto en el que les toque desempeñarse, por lo tanto, un estilo de liderazgo puede ser más adaptativo en un contexto que en otro.

Por último también se puede estimar que la comparativa correspondiente a las variables de estrés percibido y año académico no demostró diferencias significativas entre los puntajes alcanzados en Estrés percibido según el año académico ($p=.082$). De igual manera con respecto a la variable de liderazgo predominante según año académico, ($p=.077$).

VI. CONCLUSIONES

- Existe correlación entre el estrés percibido y los estilos de liderazgo en los estudiantes de una universidad nacional de Lima metropolitana.
- El 50% de los estudiantes de una universidad nacional de Lima metropolitana, percibe nivel moderado de estrés, seguido por 26.5% que presenta bajo nivel estrés percibido y finalmente el 23.5% un alto estrés percibido.
- El 43.1% del total de estudiantes ejerce un nivel moderado del estilo nutritivo de Liderazgo, seguido por un 39.2% de estilo Punitivo. Con relación al nivel bajo, se observa que 37.3% los estudiantes ejercen un estilo libre, seguido por un 36.6% del estilo racional. Por último, se halla que el 29.9% ejerce un nivel alto de estilo Racional e Indócil.
- No existen diferencias significativas en estrés percibido según sexo, en los estudiantes de una universidad nacional de Lima metropolitana.
- No se presentaron diferencias significativas en el estilo de liderazgo predominante, según sexo, en los estudiantes de una universidad nacional de Lima metropolitana.
- No se evidenciaron diferencias significativas en estrés percibido según año académico, en los estudiantes de una universidad nacional de Lima metropolitana.
- No se encontraron diferencias significativas en el estilo de liderazgo predominante, según año académico, en los estudiantes de una universidad nacional de Lima metropolitana.

VII. RECOMENDACIONES

- Proporcionar los resultados obtenidos a las autoridades de la institución para el implemento de estrategias psicológicas de intervención, talleres, Psicoeducación, con la finalidad de fortalecer el manejo de estrés y formación de liderazgo.
- Dado los resultados evidenciados donde la muestra presenta un nivel medio y alto de percepción de estrés, se sugiere elaborar un programa de prevención donde se brinde orientación psicopedagógica acerca de la planificación, manejo de emociones, estrategias de afronte, etc., con el objetivo de velar por la salud emocional y social del grupo estudiantil.
- Concientizar a todos los docentes y profesionales de la salud sobre la importancia de una adecuada prevención del estrés en universitarios debido a su incidencia en estadísticas.
- Elaborar programas que promocionen y potencien las habilidades pertenecientes al liderazgo, enfocados en toma de decisiones, estilos de comunicación, motivación, regulación de emociones, etc., con el objeto de lograr el desarrollo humano estudiantil a todo nivel.
- Informar y capacitar a los docentes universitarios acerca de los resultados obtenidos en la investigación con respecto al liderazgo, para que estos logren potenciar en sí mismos sus propias habilidades siendo así un ejemplo de líder y referencia a seguir para los estudiantes.

- Replicar la investigación para continuar en esta línea de estudio, empleando los resultados hallados, a fin de generar aportes vinculados al estrés percibido y los estilos de liderazgo, aplicándolo en otros espacios sociodemográficos, tomando en consideración las variables de sexo y edad para el análisis de resultados.
- Ejecutar nuevas investigaciones planteando diferentes objetivos comparativos referentes a las variables de percepción de estrés y los estilos de liderazgo, ya que en la presente solo se tuvo en cuenta el estilo de liderazgo predominante de la muestra.
- Se sugiere no utilizar los baremos de percepción del estrés utilizados en esta investigación como referencia, puesto que fueron construidos exclusivamente para la población del presente trabajo.
- Se sugiere no utilizar los baremos de estilos de liderazgo utilizados en esta investigación como referencia, puesto que fueron construidos exclusivamente para la población del presente trabajo.

VIII. REFERENCIAS

- ACP-PsychoMeric (2018). Escala de Clima Organizacional EDCO. Ediciones informatizadas ACP-PsychoMeric-Lima.
- American College Health Association. (2006). Estrés Académico y su relación con la ansiedad en estudiantes universitarios. <http://www.ehowenespanol.com/estres-academico-relacion-ansiedad-estudiantesuniversitarios>.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). Manual para el cuestionario del liderazgo multifactorial. *California: Palo Alto*.
- Barraza, A. (2005). Características del estrés académico en los alumnos de educación media superior. *Investigación Educativa Duranguense*, (4), 2.
- Bensabat, S. (1987). Estrés. *España: Ed. Mensajero*.
- Berio García, N., & Mazo Zea, R. (2011). Caracterización Psicométrica del Inventario de Estrés Académico en estudiantes de pregrado de la Universidad de Antioquia. *Trabajo de grado para optar al título de psicóloga, Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia*.
- Bosqued, M. (2000). Cómo combatir el estrés y la ansiedad en el ámbito laboral. *Editorial Gestión*, 2005, 365.
- Capa W. y Vallejos M. (2016). “Estrés como predictor del desempeño académico en estudiantes de Psicología de una universidad nacional”. Cátedra Villarreal Psicología. Lima
- Casales, J. (2000). Patrones de liderazgo, estrés y desempeño profesional en instituciones de salud. *Revista Cubana de Psicología*, 17(2), 131-145.

- Cevallos-Cueva, C., Toral-Tinitana, R., Pasaca-Mora, M. y Gallardo, N. (2018). Características del liderazgo en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 784-802.
- Cohen, S., Kamarck, T. y Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396.
- Díaz H. R., Gómez R. y Garza, J. D. L. (2008). La relación entre comportamientos de liderazgo transformacional, contenidos de comunicación y factores de estrés en el trabajo. *Investigación administrativa*, 37(102), 7-21.
- Guevara, K. (2007). Relación entre liderazgo y estrés en estudiantes de ingeniería de sistemas en universidades de Lima. *Temática Psicológica*, (3), 65-77.
- Gutierrez C. (2015). *Perfil sociodemográfico y su asociación al estrés percibido y el nivel de ansiedad en adolescentes*. (Tesis de licenciatura). UCSM. Arequipa, Lima.
- Egoavil, J. (2003). Manual de la escala de liderazgo organizacional (ELO). *Lima, Perú*.
- Fisher, D. (2021). Educational Leadership and the Impact of Societal Culture on Effective Practices. *Journal of Research in International Education*, 20(2), 134-153.
- Franklin, E. y krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional, Enfoque para América Latina, Editorial Person. *Educación de México, SA de CV*.
- García, F. J. M. (2004). *El Estrés Académico: Problemas y soluciones desde una perspectiva psicosocial* (Vol. 16). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Guevara K. (2007). *Relación entre el liderazgo y el estrés en estudiantes de ingeniería*. (Tesis de licenciatura). UNIFE. Lima, Perú.
- Guzmán-Yacaman, J. E., & Reyes-Bossio, M. (2018). Adaptación de la Escala de Percepción Global de Estrés en estudiantes universitarios peruanos. *Revista de Psicología (PUCP)*, 36(2), 719-750.

- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional* (No. Sirsi) a458263).
https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento_Organizacional_10ma_Edici%C3%B3n_-_Don_Hellriegel_and_John_W._Slocum_-_FL
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, Sexta Edición México. *DF, Editores, SA de CV*.
- Jesuíno, J. C. (1996) *El factor principal de las Organizaciones*. Lisboa: Libros Horizonte.
- Lazarus, R.S. (2000). *Estrés y emoción manejo e implicaciones en nuestra salud*. España: Desclee de Brouwer.
- Martens, R. (1987). *Guía de entrenadores para la psicología del deporte*. Champaign, IL. IL Klnelics Humano Publshers.
- Díaz, E. S, y Gómez, D. A. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Educación y educadores*, 10(2), 11-22.
<Http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/678>
- Maxwell, J. C. (2006). *Líder de 360°: cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización*. Grupo Nelson.
- McEwen, BS. y Wingfield, JC. (2010). ¿Lo que hay en un nombre? Integrando homeostasis, alostasis y estrés. *Hormonas y comportamiento* , 57 (2), 105.
- Merino y Hernández (2007). *Relación entre los estilos de pensamiento y los tipos de Liderazgo predominantes en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis para optar el título de Licenciada en psicología, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2) ,171-190

- Nieto, M. y Jozami, M. (2015). Estrés percibido en estudiantes universitarios. Resultados preliminares. *Revista Trazos Universitarios*. <http://metodoparaestudiar.blogspot.pe/>
- Oblitas, L. (2004). Psicología de la salud y calidad de vida. *Estimados amigos*, 37.
- Orlandini, A. (1999). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. Fondo de cultura económica.
- Ortiz, J. I. (2018). Apoyo social y estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana.
- Pereyra, M. (2010). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190.
- Román, C.; Ortiz, F. y Hernández, Y. (2008). El estrés académico en estudiantes latinoamericanos de la carrera de Medicina. *Rev. Psiquiatr Clín*, 25, 23-29.
- Sánchez, Carballo, Machín, Gutiérrez y Quintana (2010). Influencia de la inteligencia emocional en la autoeficacia para el liderazgo. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 1(1), 43-50.
- Velásquez, H. (2010). Como afecta y se relaciona el estrés con el rendimiento académico en estudiantes de segundo año de la carrera de medicina del cum-usac, durante el mes de mayo de 2010. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad de San Carlos, Guatemala, Guatemala.
- Vilchez Miranda, J. P. (2018). Liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima.

ANEXOS**ANEXO A****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo.....identificado con DNI
..... confirmo que he leído las declaraciones consignadas en este
consentimiento informado. El autor del estudio me ha explicado la información y los
procedimientos que incluye esta investigación y a través de la formulación de preguntas sobre
la investigación me ha informado y estoy satisfecha (o) con las respuestas y explicaciones
referidas por el autor; por lo tanto, doy el consentimiento de participar voluntariamente en el
estudio.

Fecha: .../.../2019

Participante

Urpi Enriquez Orbegozo

INVESTIGADORA

ANEXO C

ESCALA DE ESTRÉS

INSTRUCCIONES: Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, por favor indique con una "X" cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Frecuentemente	Casi siempre
1. En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?					
2. En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?					
3. En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?					
4. En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?					
5. En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?					
6. En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?					
7. En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?					
8. En el último mes ¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?					
9. En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?					
10. En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?					
11. En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?					
12. En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?					
13. En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?					