



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas
en Chimbote, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Psicología

AUTOR:

Mg. Néstor Daniel González Rueda (ORCID: 000000028540560X)

ASESORA:

Dra. Galia Susana Lescano López (ORCID: 0000000171010589)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por permitir realizarme como profesional, a mi hijo Elías por ser el mejor hijo, a mi esposa Sonia por ser el motor de la familia, a mi padre Néstor por su apoyo incondicional y a mi madre que ahora guía mi camino desde el cielo.

Néstor

Agradecimiento

A mi asesora, la Dra. Galia Susana Lescano López, por sus orientaciones para la culminación de mi investigación.

A mi profesor y amigo Dr. Martín Noé por sus consejos y orientación constante para la culminación de mi tesis.

A mis colegas, amigas y compañeras del doctorado Karla, Iveth y Analí, por su apoyo en la culminación de la tesis.

A todos mis docentes del doctorado por sus conocimientos transmitidos.

A todos los que apoyaron de manera directa e indirecta para la culminación de este trabajo de investigación.

Néstor

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Néstor Daniel González Rueda, estudiante de la escuela profesional de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019”, presentado en 107 folios, para la obtención del grado académico de Doctor en Psicología, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, enero del 2020.



Néstor Daniel González Rueda

DNI N°32991045

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
RESUMO	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de las variables	16
2.3. Población, muestra	19
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimientos	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. PROPUESTA	36
REFERENCIAS	

ANEXOS	49
Anexo 1: Matriz de consistencia	50
Anexo 2: Instrumentos	52
Anexo 3: Validez y confiabilidad	64
Anexo 4: Solicitud de autorización de la institución donde se aplicó la investigación	79
Anexo 5: Base de datos	80
Anexo 6: Artículo científico	83
Anexo 7: Declaración jurada de autorización para publicación electrónica de tesis	90
Anexo 8: Pantalla de turnitin	91
Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis	92
Anexo 10: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	93
Anexo 11: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	94

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Nivel de clima laboral	24
Tabla 2	Nivel de dimensiones de clima laboral	25
Tabla 3	Nivel de estrés laboral	26
Tabla 4	Nivel de dimensiones de clima laboral	27
Tabla 5	Nivel de satisfacción laboral	28
Tabla 6	Nivel de dimensiones de satisfacción laboral	29
Tabla 7	Relación entre clima laboral y estrés laboral	30
Tabla 8	Relación entre clima laboral y satisfacción laboral	31
Tabla 9	Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral	32

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Nivel de clima laboral	24
Figura 2	Nivel de estrés laboral	26
Figura 3	Nivel de satisfacción laboral	28

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño correlacional no experimental trasversal. La muestra estuvo conformada por 300 docentes de universidades privadas de Chimbote. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral, se empleó como instrumento un cuestionario para las variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL y SPSS y para establecer la correlación el estadístico de Spearman, teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron que la variable clima laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$) con la variable estrés laboral, por otro lado la variable clima laboral con satisfacción laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.508$ y $p < 0.01$) con la variable satisfacción laboral y por último la variable estrés laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.699$ y $p < 0.01$) con la variable satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Palabras clave: Clima laboral, estrés laboral, satisfacción laboral, docentes universitarios.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between climate, stress and job satisfaction in teachers of private universities in Chimbote, 2019.

The research was of quantitative approach, of applied type, with a cross-sectional non-experimental correlational design. The sample consisted of 300 teachers from private universities in Chimbote. The survey was used as a technique for collecting data on the variables work climate, work stress and job satisfaction, a questionnaire was used as an instrument for the variables. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS programs and to establish the correlation of the Spearman statistic, resulting in the data presented in tables and statistical figures.

The results determined that the variable work climate has a highly significant direct relationship ($r_s = 0.250$ and $p < 0.01$) with the variable work stress, on the other hand the variable work climate with job satisfaction has a highly significant direct relationship ($r_s = 0.508$ and $p < 0.01$) with the job satisfaction variable and finally the job stress variable has a highly significant direct relationship ($r_s = 0.699$ and $p < 0.01$) with the job satisfaction variable in teachers of private universities in Chimbote, 2019.

Keywords: Work climate, work stress, job satisfaction, university teachers.

Resumo

O objetivo da pesquisa foi determinar a relação entre clima, estresse e satisfação no trabalho em professores de universidades privadas de Chimbote, 2019.

A pesquisa foi de abordagem quantitativa, do tipo aplicado, com delineamento correlacional não experimental transversal. A amostra foi composta por 300 professores de universidades particulares de Chimbote. A pesquisa foi utilizada como técnica para a coleta de dados sobre as variáveis clima de trabalho, estresse no trabalho e satisfação no trabalho; um questionário foi utilizado como instrumento para as variáveis. Os resultados obtidos foram analisados estatisticamente através dos programas EXCEL e SPSS e para estabelecer a correlação da estatística Spearman, resultando nos dados apresentados em tabelas e figuras estatísticas.

Os resultados determinaram que a variável clima de trabalho tem uma relação direta altamente significativa ($r_s = 0,250$ e $p < 0,01$) com a variável estresse no trabalho, por outro lado, a variável clima de trabalho com satisfação no trabalho tem uma relação direta altamente significativa ($r_s = 0,508$ e $p < 0,01$) com a variável satisfação no trabalho e, finalmente, a variável estresse no trabalho tem uma relação direta altamente significativa ($r_s = 0,699$ e $p < 0,01$) com a variável satisfação no trabalho em professores de universidades privadas em Chimbote, 2019.

Palavras chave: Clima de trabalho, estresse no trabalho, satisfação no trabalho, professores universitários.

I. INTRODUCCIÓN:

Según diversos autores y nuestra propia experiencia el mundo viene cambiando sustancialmente y con mucha rapidez, una gran cantidad y variedad de acontecimientos, han hecho que muchos se atrevan pronosticar cambios muy atrevidos, no obstante, muchos de ellos no se han producido, es cierto que se han cambiado muchas cosas y sin embargo muchas también han permanecido iguales sobre en lo que refiere al campo educativo; desde hace mucho tiempo diversas instituciones a nivel mundial vienen luchando por mejorar las formas de relacionarnos de impartir la educación sobre todo a nivel superior. Estas luchan constantemente por tener los más altos estándares educativos, colaboradores eficaces y eficientes, pero a su vez satisfechos y contentos. Ello demanda contar con líderes y políticas educativas que permitan incentivar y motivar a todas las personas, a desarrollar sus competencias funcionales de la mejor manera posible para lograr los objetivos, rentabilidad, crecimiento y desarrollo en los mercados altamente competitivos.

La importancia de investigar el clima, estrés y satisfacción en docentes de universidades, donde el nuevo enfoque en las Instituciones Educativas Superiores, se orienta a cumplir un perfil académico, tecnológicos, de investigación, entre otros, en ese sentido muchas veces se requiere mucha preparación técnica y humana en los educadores, conllevando muchas veces a que se vea resquebrajado el clima laboral, donde puedan verse afectados por el estrés, generando un costo biosicosocial en los que podría extenderse a todo un contexto donde se desenvuelven.

Se puede señalar que sentirse agotado, exhausto y/o estresado es un estado que no diferencia grupos, estatus social u otros, en ese sentido en la actualidad en nuestra sociedad es utilizado con frecuencia, es por ello de la atención que se le da a ello, por lo consiguiente el uso inadecuado, un ambiente inadecuado y el no sentirse satisfecho, hace que nuestras capacidades sobrepasen ante las demandas (Benites, 2014).

En concordancia con Eurofound and EU-OSHA (2014), refieren que aquellos trabajadores que sufren menos estrés son aquellos que se sienten libres en la realización de sus actividades es decir donde existe autonomía.

La Organización Mundial de la Salud (2017) estima pérdidas económicas de productividad, por tal motivo afecta a las economías del mundo, es por ello que ambientes laborales inadecuados pueden causar problemas psíquicos y esto a su vez físicos.

En el ámbito nacional Barquinero (2014) afirma que las empresas públicas y privadas solo algunas empresas están buscando una solución al respecto, es por ello que afirma que un 70% de colaboradores tienen estrés, por otro lado, pocas se están preocupando por el bienestar psicológico de sus colaboradores ya que saben que depende de su bienestar, y si se sienten satisfechos podrán desarrollar un mejor potencial.

Según el ranking de Great Place to Work Perú (2018) grupo UTEC – TECSUP se encuentra en el puesto 13, y dentro de sus buenas prácticas implementaron un espacio diseñado para toda su comunidad educativa donde las personas puedan distraerse y olvidarse de las preocupaciones mientras juegan con perros con la posibilidad de adopción esta práctica la denominaron como Puppy Lab, esto genero un ambiente de mayor confianza e identificación ante su empresa.

En el Perú según el Ministerio de Educación se generó la ley Universitaria número 30220, orientado a calidad en el sistema educativo, esto ha generado un esfuerzo mayor por parte de la comunidad educativa en especial de sus docentes donde tienen que realizar un mayor esfuerzo mental y físico en sus actividades académicas diarias, si bien es cierto la ley contempla mejoras económicas y psicológicas en los docentes, muchas veces algunas instituciones aún no implementan buenas prácticas que permitan aminorar la sobrecarga laboral al que se encuentran expuestos, por otro lado la ley 29783 que hace referencia a seguridad y salud en el trabajo, hace referencia a que se debe implementar estrategias para abordar los riesgos psicosociales en las diferentes empresas (Congreso de la Republica, 2014).

Es así que los trabajadores universitarios se sobreexigen, generando agotamiento, por otro lado, no cabe duda que algunas variables como infraestructura que no son adecuados, procesos, falta de motivación, entre otros lo cual genera en ellos insatisfacción laboral, asimismo existen condiciones que se suman a la poca satisfacción laboral siendo todas aquellas de tipo social y personal que el trabajador experimenta en su interacción con la sociedad (Acabal, 2014)

En nuestro contexto donde existen tres universidades privadas y donde una hasta la actualidad llegó a su licenciamiento y las otras dos se encuentran en la etapa de evaluación y levantamiento de observaciones, la cual al mismo tiempo genera una exigencia a todos los trabajadores, sobretodo parte de la responsabilidad recae en los docentes, ya que se les está exigiendo grados académicos, investigaciones, publicaciones de artículos, sumado a ello es la labor académica que deben realizar acorde a cada institución, muchas veces la poca valoración remunerativa y humana que se le da genera en ellos una percepción negativa en cuanto al clima laboral, en consecuencia pueden sentirse de cierta manera insatisfechos y niveles elevados de estrés, esto se puede evidenciar que en el año 2016 en una universidad local que estaba en proceso de acreditación, un docente universitario ante la sobrecarga laboral presentó un derrame cerebral producto del estrés. En síntesis, se busca relacionar las variables.

Revisando antecedentes tenemos a:

Ramon, Castello y Parrado (2018) en su artículo denominado Satisfaction, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status, concluye que; el estrés repercute en los docentes y en su entorno académico sobretodo aquellas situaciones que puedan generar inestabilidad como la condición laboral en que se encuentran, de igual modo afecta su estado físico y mental, es decir si esto es así impacta en sus actividades académicas.

Salazar, Cusiun y Torres (2019) en su artículo Relationship of the organitational climate with the job satisfaction in a company of the construction sector, de igual modo Medina (2012) investigo las mismas variables en concesionarios de camiones del Municipio San Francisco del Estado Zulia, la cual busco relacionar ambas variables, en consecuencia, que a medida que el clima es favorable ayudará a sentir una mayor satisfacción.

Manosalvas (2014) en su artículo científico “El clima organizacional y la satisfacción laboral, un análisis cuantitativo riguroso de su relación, Ecuador”, los resultados obtenidos en esta investigación muestran una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Montalvo (2014) desarrollo un estudio y planeo como objetivo identificar la influencia de estrés laboral en la satisfacción en el personal asistencial de Nova Clínica S.A. Se concluyó que no existe estrés, el factor que se relaciona al reconocimiento logra influir en la calidad para el desarrollo profesional y personal en un nivel mínimo, lo que puede convertirse en una regla de preocupación o insatisfacción, del mismo modo también; se descubrió que las variables investigadas que producen estrés, dentro de la base no causan grados críticos de preocupación en los trabajadores, siendo estables a la luz del hecho de que el cumplimiento de las actividades tiene niveles positivos.

Salas, Orbegoso, Salazar and Hernandez (2018) en su artículo *Autonomy of Work and Job Satisfaction*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad peruana, de donde resulta que cuando se orienta la autonomía en las labores, los trabajadores tienden a sentirse satisfechos, el coeficiente de correlación fue de 0.651 y fue moderada y significativa.

Ortega y Quispe (2016) desarrollaron una investigación, cuyo objetivo fue identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en personal de Salud de la Micro red Ampliación Paucarpata, concluyendo que existe correlación moderada alta ($r = 0.512$) entre las variables, por consiguiente, a mayor estrés mayor satisfacción.

Solis (2016) en su artículo, “Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015”, concluyeron que la relación según las dimensiones del clima organizacional y el Síndrome de Burnout, correspondió a una correlación negativa baja ($\rho < -0.4$). La relación entre el clima

organizacional y el Síndrome de Burnout, de acuerdo a la correlación de Spearman, fue baja ($\rho = -0.11$)

Visitación (2016) desarrollo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del ministerio de educación y concluyo que cuando se da un mayor estrés habrá menor satisfacción, ya que existe una correlación negativa débil (-, 124)

Arias y Velarde (2013) realizaron una investigación con el objetivo de comparar los niveles de satisfacción laboral entre dos tiendas por departamento, en Arequipa. Una tienda era peruana y la otra chilena, mostrando la presencia de cantidades de cumplimiento más elevadas entre los representantes de la organización chilena, particularmente en lo que respecta a la remuneración obtenida, la asociación del trabajo, los resultados concebibles de avance y cumplimiento con la organización. En la organización peruana, se encontraron conexiones bajas pero críticas entre el sexo del trabajador y su salario; mientras en la organización externa, las conexiones más sólidas fueron entre compensación y asociación laboral, edad y satisfacción con subordinados y jefes.

Fructuoso y Díaz (2013) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013”, en la cual concluyeron que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

Cabrera (2017) desarrollo una investigación denominada “Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento al estrés en usuarios de un puesto de salud del distrito de nuevo Chimbote” el objetivo fue relacionar ambas variables y concluyo que existe relación significativa, conforme a los resultados se asume que cuando las personas se encuentran bien psicológicamente tendrán los mecanismos necesarios para hacer frente a situaciones estresantes.

Fernández y Ortiz (2016) en su tesis, cuyo objetivo consistió en determinar la relación que existió entre clima organizacional y satisfacción laboral, se concluyó que existió correlación

positiva directa alta entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades Fisiológicas de la variable Satisfacción Laboral ($rs = 0.797553$); existió correlación positiva directa media entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades de Seguridad de la variable Satisfacción Laboral ($rs = 0.655172$); existió una correlación positiva directa baja entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades de Afecto, Amor y Pertinencia de la variable Satisfacción Laboral ($rs = 0.601780$); existió una correlación positiva directa alta entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades de Estima o Reconocimiento de la variable Satisfacción Laboral ($rs = 0.690768$).

Para comenzar a desarrollar los aspectos teóricos tenemos a:

El termino y las investigaciones a la atmósfera de trabajo se crean a partir de las investigaciones de Lewin, Lippitt y White (citado por Ruiz, 2017), para estos creadores, al principio utilizaron el termino de atmosfera social y aire social. Es a partir de estas definiciones que diferentes creadores, por lo tanto, caracterizan y aluden al lugar de trabajo como el reconocimiento que los trabajadores tienen con respecto a su lugar de trabajo, lo que impacta decidida o negativamente con respecto a la valoración que da. Así mismo Ararat (citado por Contreras, 2009), piensa en principios de bienestar y estándares para los representantes en relación con la atmosfera autorizada y el bienestar en salud.

Los educadores deben cumplir con tres tipos de condiciones para satisfacer su misión con orgullo: los que tienen un lugar con el carácter, los asignados a la preparación especializada y lógica y los incorporados a la tendencia profesional. La relación de estudio de expertos requiere consistentemente una parte sólida de la moral, la habilidad demostrable y el método de enseñanza por parte del experto, que no debe tener la opción exclusiva de transmitir el aprendizaje esto está acorde a la atmósfera laboral que permite un trabajo en bien de los educandos (Villa, Pons y Castellanos, 2005).

Martin y Colbs (citado por Ruiz, 2017) hacen referencia a varias escuelas que hacen mencionan al clima laboral: Para los estructuralistas, el lugar de trabajo emerge de las partes objetivo del entorno laboral, por ejemplo, la asociación, liderazgo básico, poder, innovación

utilizada y la pauta de conducta individual, para los humanistas, es la disposición de las observaciones mundiales que las personas tienen de su condición y que reflejan la conexión entre las cualidades individuales del individuo y las de la asociación y dentro de los flujos sociopolíticos y básicos, así mismo reconocen que el lugar de trabajo habla de una idea global que coordina cada uno de los segmentos de una asociación; por ese motivo alude a estados de ánimo, cualidades, estándares y sentimientos que las personas tienen antes de esa asociación.

Chiavenato (2013) aduce que el clima organizacional alude a la condición interna entre los individuos de la asociación, y está firmemente identificada con el grado de inspiración de sus individuos y es ideal cuando aborda los problemas individuales de los individuos y eleva su bienestar y es problemático cuando desconcierta sus necesidades, hay que mencionar también a Andersen (2018) alude a la condición interna existente entre los individuos, que está firmemente conectada al nivel de inspiración de los representantes; cuando esto es perfecto, la atmósfera tiene en cuenta las relaciones agradables de vivacidad, intriga, esfuerzo coordinado, ya que en la medida en que hay una atmósfera, las actividades se organizan hacia los objetivos detallados, mientras que una atmósfera negativa aplasta el lugar de trabajo, provoca circunstancias conflictivas, baja ejecución y presión de trabajo.

Dentro de los factores del clima laboral, Ruiz (2017) consideró:

Ambiente físico y condiciones materiales; segmentos de materiales satisfactorios ofrecidos por la empresa y que funcionan como facilitadores, es decir la iluminación o tal vez espacios; propósitos es aquella claridad de los objetivos y metas buscados por la organización y respaldo de los trabajadores hacia su realización; remuneraciones y beneficios sociales; impresión, razonabilidad en los premios monetarios que se obtienen; políticas administrativas; evaluación la congruencia con respecto a las normas para controlar e institucionalizar las prácticas de los trabajadores; supervisión y control; agradecimiento con la forma en que los jefes sitúan, respaldan y controlan a su personal; relaciones sociales; agradecimiento con las relaciones de amistad, cooperación, apoyo y confianza que se establece entre los miembros que laboran en la organización; estructura organizacional; impresión de cómo se divide el trabajo y si es beneficioso; comunicación; lucidez, la honestidad, la dirección, la practicidad y los

métodos para los datos transmitidos entre los trabajadores dentro de la organización, en los puntos de vista identificados con el trabajo; toma de decisiones; apreciación y el interés de los trabajadores en las elecciones tomadas durante su trabajo; actitud hacia la labor desempeñada, aludiendo al grado en que el trabajador tiene para el trabajo realizado día a día.

Por otro lado, el término estrés fue desarrollado por primera vez por Seyle (citado en Barraza, 2006) donde considera que es reacción del cuerpo al empujar, cabe destacar que en su inicio estuvo orientado médicas y biológicas. Utiliza el término preocupación para representar el total de cambios inespecíficos en el cuerpo a la luz de una mejora o circunstancia estimulante, de igual modo, Ivancevich (1989) mencionan que tiene que ver con la exigencia de nuestro organismo ante el medio ambiente.

Actualmente la Organización Internacional del Trabajo -OIT (2012), educa sobre estrés laboral y expreso preocupante y que ocurre dentro de los establecimientos e influye en el trabajador, que cuando no se controla a tiempo influye mentalmente y daña la creación de toda organización, nuevamente, el estrés influye en el bienestar físico y emocional, esto concuerda con Aguilar (2017) que indica que se puede generar positivamente con una duración de poco tiempo y con una duración de largo tiempo el estrés negativo y que están sobrepasan su capacidad de afrontamiento.

La Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (2016) considera que no es irregular para ninguno de nosotros. El universo de trabajo con su creciente globalización, la mejora creativa y las correspondencias virtuales imponen dificultades, superan los puntos de confinamiento de aptitudes. Su resultado es el peso, que provoca disfunciones y deficiencia, a su vez Levine & Ursin, (citado en García, González, Pèrez, and Natividad, 2012) refieren que no todo es negativo y debe ser evitado, sino que en ciertas ocasiones es necesario para estimular y sacar un mejor provecho la cual conduce a desempeños superiores.

Llaneza (citado por Blas, 2018) señala que cuando hay una incomodidad en relación con los esfuerzos ejecutados por el trabajador y los honores que le da el trabajo, se obtienen mínimas reacciones positivas que conducen a la presión. La mala administración de lo que le espera al

representante, por ejemplo, amonestaciones de expulsión, huelgas, inadecuadas laborales, cambios autoritarios restringidos, pérdidas de cargo, falta de entusiasmo por el avance, entre otros; son circunstancias desagradables que surgen de las consecuencias de este nivel. Causando resultados negativos, por ejemplo, cambios de conducta y fatiga experta, que influyen en el bienestar, entre los cuales se destacan las infecciones cardiovasculares. Este modelo es el que desarrolla la OIT – OMS, cuando desarrolla su escala de estrés laboral.

La Organización Mundial de la Salud (2007) aclaró que pueden ser producidas por dos cualidades:

- a) Características del trabajador: se comparan con cada uno de los estados del trabajador que ganan en su relación comercial; por ejemplos, encuentros, exámenes, formas de pensar, personalidad, formas de actuar, entre otros.
- b) Características del trabajo: aluden a cada de esas condiciones de trabajo a las que esta oprimido el trabajador, incluida la impresión del trabajador sobre su trabajo con alto riesgo laboral, condiciones de bienestar, ausencia de elección, provocación, lugar de trabajo, cultura, procedimientos indistintos o voluminosos, entre otros.

Suarez y Diaz (2015) señalan que, dentro del contexto educativo, la disposición de los ejercicios que se contemplan en la universidad y que tiene como una especie de perspectiva toda la red escolar, fundamental para vencer las dificultades académicas, es muy importante de estrés y tensión, simultáneamente Ayuso (2008) para comprender la presión académica es importante tener en cuenta las condiciones sociales, monetarias, familiares, sociales e institucionales. Como regla general, la debilidad de un individuo al estrés se ve afectada por su temperamento, adaptando aptitudes y ayuda social. La preocupación por el punto de partida escolar tiene, como diferentes tipos de estrés, apariencias físicas individuales: latidos cardiacos expandidos, palpitaciones cardiacas, sudor expandido y tensión muscular de brazos y piernas, falta de aliento, problemas de descanso, cansancio sin fin, dolor cerebral y problemas de asimilación. Las reacciones de conducta son: discapacidad de ejecución, inclinación a contener, aislamiento, vacilación, tabaquismo, inclinación al accidente, señales agresivas. Con respecto a las reacciones destacan las siguientes: inquietud, melancolía, nerviosismo, falta de pensamiento,

mal humos, pérdida de seguridad en sí mismo, problemas para decidir, repeticiones y distracciones (Goleman, 2013 p.1-6)

La presión relacionada experimentada por los educadores se ha acreditado recientemente a varios elementos, incluida la ausencia de una preparación adecuada para ayudar a los educandos, una incongruencia entre la visión que al principio estimuló una vocación demostrativa y procesos administrativos que cumplir, sentirse demasiado comprometido en el trabajo, ausencia de control en los salones de estudio y pesos regulatorios.

Partiendo de los conceptos anteriores puede influir en su trabajo y como resultado se evidencia disminución de la vitalidad, el nerviosismo, los problemas, la separación emocional con los estudiantes, la participación en prácticas de autolesión es decir su comportamiento, aumento de la hipervigilancia prejuicio de las prácticas difíciles de los estudiantes, retirarse de los compañeros docentes, Hydon (2015). Las evidencias anteriores concuerdan con Schulz, Kirschbaum, Prussner, y Hellhammer (citado por Mafud2017) que declaran que afecta significativamente a nivel físico, mental y social.

Dentro de las dimensiones de la variable se consideró los siguientes: Aspecto organizacional, que hace referencia a políticas, normas y la forma de gestionar de la organización, por otro lado, la tecnología con la que se cuenta y si favorece a la realización de las tareas, así mismo también la forma como dirigen los líderes y si existe colaboración y respaldo del grupo en la organización.

Finalmente satisfacción laboral es abordado por Robbins y Judge (2013) insisten que el cumplimiento de la actividad es una inclinación positiva hacia una vocación de atributos, es decir, una persona con un estado anormal de cumplimiento tiene emociones constructivas sobre su actividad, mientras que alguien decepcionado tiene sentimientos pesimistas o de insatisfacción, simultáneamente Fernández (citado por Ruiz, 2017) hace referencia en su test de satisfacción laboral que históricamente surge desde la época de Frank Taylor en 1911 y estaba relacionado al salario recibido por el trabajador, posteriormente se valoró su prosperidad y se

consideró que la satisfacción es parte general de nuestras vidas. Más tarde, en 1945 Elton Mayo expuso que la comunicación de los individuos era importante, posteriormente se hicieron diversos estudios y enfoques teóricos en relación a satisfacción laboral y en 1954 el psicólogo Abraham Maslow establece su teoría en base a una jerarquía de necesidades humanas en la que las necesidades vitales para sobrevivir ocupan y las que ocupan un lugar más alto son aquellas que permiten el desarrollo intelectual. Es común y una idea frecuente en varios campos de investigación.

Esto se debe a que el cumplimiento de la actividad se identifica con innumerables factores significativos en la vida de las personas que forman parte de una asociación, por ejemplo, eficiencia y ejecución, estrés, agotamiento, falta de asistencia, entre otros, según Robbins (citado en Pérez and Azzollini, 2013).

Por otro lado tenemos a Herzberg (citado en Whetten & Cameron 2016) desarrollo su teoría de los dos factores donde considero factores de higiene, donde estos se relacionan a los sentimientos negativos o no satisfechos que los trabajadores experimentan en relación a las condiciones físicas, políticas, relaciones con sus superiores y sus colegas, así mismo considero también factores motivacionales y que tiene que ver con las experiencias satisfechas que los trabajadores vivencian dentro de la organización, las cuales son ; asignación de obligaciones, definición de objetivos, mejora de posiciones, posibles resultados de avance, utilización de habilidades individuales y oportunidad de elegir.

Instituciones académicas diversas en general producen como una obstrucción en la mejora de la escuela, por ejemplo, tarea pendiente, ambiente de clase negativo, autogobierno y control impotentes en el trabajo y contrastes emergentes con jefes y amigos, así mismo los educadores consideran idóneo que facilitadores sociales y aquellos que tienen que ver con el estudiante, es decir poder tomar el liderazgo hacia ellos permite facilitar la convivencia en el aula facilitando la dinámica de sus clases. Salanova (citado en Días and Barra, 2017)

Linares & Gutiérrez (citado en Díaz and Barra, 2017) señalan que, en el territorio académico, el cumplimiento del trabajo del educador es crítico para lograr un trabajo sólido y

beneficioso; en torno a esos elementos señalados es la consecuencia de algunos factores que incorporan la evaluación que el instructor realiza. De esta manera tales factores se comparan con la perspectiva intelectual, es decir, las convicciones y los sistemas de creencias que el individuo tiene de su trabajo, el ángulo lleno de sentimientos que se identifica con los sentimientos experimentados en el trabajo y el punto de vista social que incorpora una conducta similar que el individuo realiza cuando construyen su trabajo. Dentro de este marco estos elementos están relacionado a la fidelidad, compromiso posible rotación y al esfuerzo generado, así lo expresan Harris y Burman, (citado en Jiao, Tang y Zhou, 2017).

Partiendo de los supuestos anteriores Arisa & Ocampo, (citado en Ingrid 2017), destacan que aquellos al mando de instituciones, deben poseer habilidades técnicas, es decir conocimientos, pero sobre todo aquellas que tienen que ver con las relaciones interactivas diarias que podrían conllevar al éxito con el trabajo de personas. Estos puntos mencionados son habilidades que todo líder debe tener y siguiendo la tendencia innovada que se busca ára siglo XXI. Entre estos autores que hacen referencia a la importancia de las destrezas en el liderazgo tenemos a: Evans y Linsay (2015), Hellriegel y Slocum (2004), Gitman y McDaniel (2007), Lussier y Achua (2002).

Dentro de las dimensiones de satisfacción laboral Ruíz y Zavaleta (2013) consideraron las siguientes dimensiones: Condiciones de trabajo; esta medida alude con respecto al plan de orden de las oficinas, terreno, materiales, equipo y diferentes materiales por parte de la organización para realizar adecuadamente los ejercicios diarios por parte de los trabajadores; remuneración y beneficios laborales; esta medida evalúa el nivel de falta de preocupación que los trabajadores tienen en relación con el pago monetario y otros beneficios laborales, que la organización ofrece para los ejercicios realizados dentro de su actividad, supervisión; medida que estima cuanto se sienten satisfechos los trabajadores con la supervisión, el respaldo, el control y las críticas de los jefes en la presentación de sus ejercicios, relaciones humanas; se caracteriza por el cumplimiento o la falta de preocupación que los trabajadores tienen sobre las conexiones directas, las conexiones de parcialidad y la confianza que se establecen en los trabajadores, desarrollo; nivel de falta de preocupación que tienen respecto a los resultados concebibles y oportunidades para avanzar, prepararse constantemente, lo que les permite hacer un trabajo

efectivo y desarrollarse realmente, comunicación; alude al grado de similitud que tienen los trabajadores sobre cómo se transmiten los datos y cómo funcionan los componentes de correspondencia extraordinarios, que apoyan o bloquean la ejecución del trabajo, puesto de trabajo; esta medida estima el nivel de falta de preocupación que tienen los trabajadores con respecto a la exhibición de su propio trabajo dentro de la organización.

Luego de haber revisado las teorías, así como las variables, dimensiones e indicadores estamos en condiciones de formularnos la siguiente pregunta. ¿Qué relación existe entre el clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas, Chimbote, 2019?

Seguidamente justificamos la presente investigación realizada en las diferentes universidades privadas en Chimbote

A nivel práctico, permite a los profesionales de psicología identificar necesidades, para abordar el problema encontrado, basándose en la mejora de aspectos relacionados al clima, estrés y satisfacción laboral de los docentes universitarios, contribuyendo así a la calidad de vida en las instituciones educativas superiores.

Asimismo, a nivel metodológico, impulsa la actualización de los instrumentos de estimación, mejorara las estrategias y los sistemas al igual que las técnicas en el proceso de acumulación de información.

A nivel social, contribuye a los profesionales, ya que, conociéndose los resultados, se podrá intervenir con prácticas de mejora.

Epistemológicamente su justifica porque valida el conocimiento científico por medio de los resultados obtenidos.

Así también se ha establecido como objetivo general:

Determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel de clima laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Determinar la relación entre clima y estrés laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Con la finalidad de probar la relación de las variables se ha formulado la siguiente hipótesis general:

Existe relación entre clima laboral, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Hipótesis específicas:

Existe relación entre clima y estrés laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

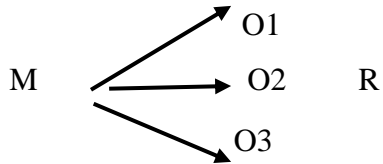
Existe relación entre clima y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Existe relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según (Hernández y Mendoza, 2018) es descriptiva-correlacional, en ese sentido podemos mencionar que la investigación es de tipo descriptiva porque pretende describir cada una de las variables en estudio, al mismo tiempo es correlacional debido a que buscó determinar la correlación que existe entre variables de estudio. Por otro lado, es un diseño no experimental, ya que no se intervendrá en alguna variable, así mismo es transversal porque los datos se recolectaron en un momento único.



Donde M: es la muestra.

O1: Clima laboral.

O2: Estrés laboral.

O3: Satisfacción laboral.

R: Relación entre variables.

2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Clima Laboral	Martin y Colbs (citado por Ruiz, 2017) refiere que es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.	Se establece a través de los puntajes logrados del instrumento Clima Laboral CL-RG.	Ambiente físico y condiciones laborales	1,11,21,31,41,51,61	Ordinal
			Propósitos	2,12,22,32,42,52,62	
			Remuneraciones y beneficios sociales	3,13,23,33,43,53,63	
			Políticas administrativas	4,14,24,34,44,54,64	
			Supervisión y control	5,15,25,35,45,55,65	
			Relaciones sociales	6,16,26,36,46,56,66	
			Estructura organizacional	7,17,27,37,47,57,67	
			Comunicación	8,18,28,38,48,58,68	
			Toma de decisiones	9,19,29,39,49,59,69	
			Actitud hacia la labor desempeñada	10,20,30,40,50,60,70	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	Según la OIT-OMS (2004) es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Se establece a través de los puntajes logrados del instrumento OIT-OMS.	Clima organizacional	1,10,11,20	Ordinal
			Estructura organizacional	2,12,16,24	
			Territorio organizacional	3,15,22	
			Tecnología	4,14,25	
			Influencia del líder	5,6,13,17	
			Falta de cohesión	7,9,18,21	
			Respaldo del grupo	8,19,23	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Robbins y Judge (2013) afirman que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características, es decir un individuo con un alto nivel de satisfacción tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativo negativos.	Se establece a través de los puntajes logrados del instrumento Satisfacción Laboral SL-ARG.	Condiciones de trabajo	1,8,15,22,29,36,41	Ordinal
			Remuneración y beneficios sociales	2,9,16,23,30,42	
			Supervisión	3,10,17,24,31,37	
			Relaciones humanas	4,11,18,25,32,38	
			Desarrollo	5,12,19,26,33,39,43	
			Comunicación	6,13,20,27,34,40	
			Puesto de trabajo	7,14,21,28,35	

2.3. Población, muestra y muestreo

López (2004) aduce: Que está constituido por el conjunto de personas, animales, objetos, de los que un investigador desea conocer, hace referencia a la población, así mismo el subconjunto de este es denominado la muestra. La población estuvo constituida por 1300 docentes contratados y nombrados de las diferentes universidades privadas de Chimbote.

La muestra estará dada por 300 docentes de las universidades privadas de Chimbote, 2019.

El tamaño de la muestra fue calculado con la siguiente fórmula:

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

Para cuando se conoce el tamaño de la población
(población finita)

Donde:

Z : Puntaje Z correspondiente al nivel de confianza considerado (para 95% de confianza Z= 1.96)

N : Total de elementos de la población en estudio (N=1300)

E : Error permitido (E=0.05)

n : tamaño de muestra a ser estudiada (n=300)

P : Proporción de unidades que poseen cierto atributo (P=0.50).

Q : Q =1-P (Q=0.50)

Por la selección de los elementos en estudio corresponderá a un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se considerará los siguientes criterios para la muestra:

Criterios de inclusión.

Docentes nombrados.

Docentes contratados con una antigüedad de tres meses como mínimo.

Criterios de exclusión.

Docentes con proceso administrativo, civil o penal.

Docentes con licencia y aquellos que se encuentren de vacaciones.

Docentes que se encuentren realizando alguna pasantía o intercambio académico.

2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 210) especifica que los sistemas de exploración se caracterizan por diversos modos, técnicas y métodos que utiliza el analista para adquirir información.

2.4.2 Instrumento

Los instrumentos de exploración se caracterizan como activos físicos, que se utilizaran en la acumulación de información y se emplearon los siguientes test:

Test de clima laboral CL-RG, Escala de estrés laboral OIT-OMS y Test de satisfacción laboral SL-ARG, cada instrumento con su confiabilidad y validez.

2.4.3 Validez de Instrumento

Urrutia (2014), aduce que cuando se pretende medir un concepto y corresponde a las dimensiones y esto tiene relación con sus ítems podemos decir que hay validez en un instrumento, Se desarrolló por medio del criterio de jueces, contando con cinco jueces, los cuales

eran profesionales de especialidad, es denominado validez de contenido. Por otro lado, el instrumento de clima, estrés y satisfacción laboral se realizó la validez ítem-test, utilizando el estadístico de Pearson en la cual todos los ítems obtuvieron correlaciones altamente significativas ($p < 0,01$).

2.4.4 Confiabilidad

Según (Kerlinger, 2002, p. 91) se evaluó por el alfa de cronbach que permitió evaluar la calidad inquebrantable del instrumento. Cuando más cercano sea la estimación a 1, más prominente será la consistencia, clima laboral obtuvo un índice general de 0,856, satisfacción laboral un índice general de 0,878 y estrés laboral un índice general de 0.944.

2.5 Procedimiento

La investigación se realizó a partir del análisis de la problemática de las variables de estudio en sus diferentes ámbitos, enfocándonos en el contexto local donde se origina la idea de investigación. Se contextualizó los antecedentes y marco teórico, objetivos; se procedió a la aplicación de los instrumentos a los docentes acorde a su disponibilidad, previa información detallada y explicación a cada uno de los docentes. Finalmente se analizó los resultados para su discusión y recomendaciones.

2.6 Método de análisis de datos

Se realizó un análisis descriptivo para conocer los porcentajes. Posteriormente se comprobó la normalidad de los datos utilizando la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Finalmente, el análisis de los datos se realizará a través del software IBM SPSS Statistics para Windows versión 24.0 y el paquete estadístico de Spearman.

2.7 Aspectos Éticos

Se cumplirá con la resolución N° 0089-2019/UCV, los datos serán verídicos, no existirá vulneración de ellos, se hará hincapié en el respeto por autorías y el rigor científico, en cuanto a la población y muestra se trabajará con ética, considerando aspectos de autorización, confidencialidad y utilidad en cuanto a los resultados.

III. RESULTADOS

Tabla 1:

Nivel de Clima Laboral

Nivel	f	%
Muy favorable	200	64.0%
Favorable	0	0.0%
Medio	27	9.0%
Desfavorable	73	23%
Muy desfavorable	0	0.0%
Total	300	100,0

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

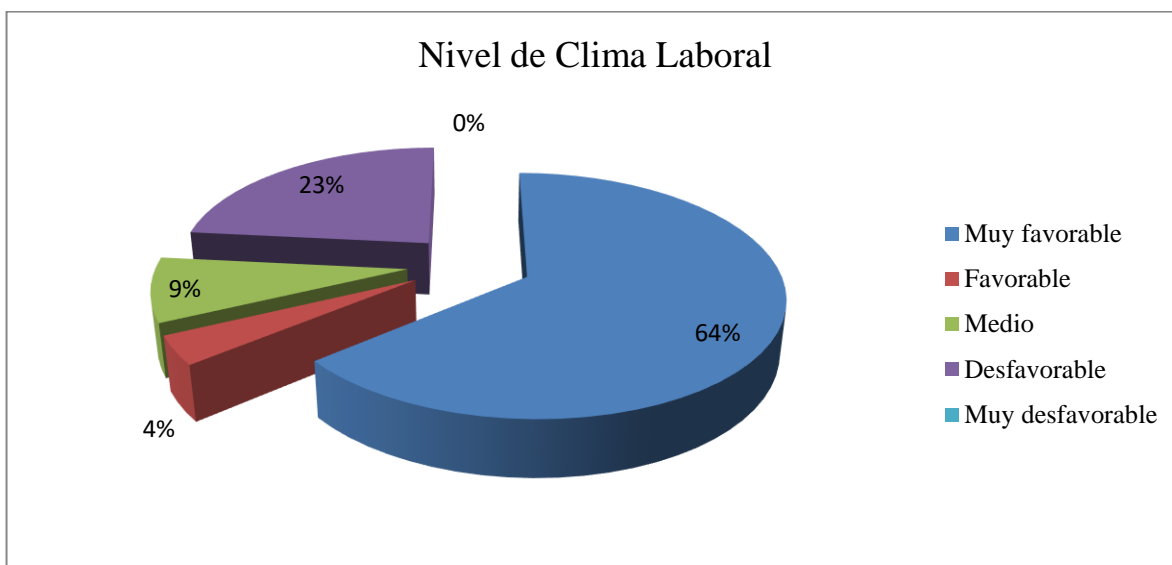


Figura 1:

Nivel de clima laboral.

Interpretación

En la tabla 1 se puede apreciar que el 64% de los docentes consideran que el clima laboral es muy favorable, el 23% indica que se encuentran en un nivel desfavorable, el 9% considera que se encuentra en un nivel medio y solo un 4% indica que el clima es favorable y ningún docente indica que es muy desfavorable.

Tabla 2:

Dimensiones de Clima Laboral.

Dimensiones	Nivel										Total	
	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ambiente físico y condiciones materiales	55	18.3	160	53.3	82	27.3	3	1.0	0	0.0	300	100.0
Propósitos	41	13.7	136	45.3	121	40.3	2	0.7	0	0.0	300	100.0
Remuneraciones y beneficios sociales	10	3.3	178	59.3	108	36.0	4	1.3	0	0.0	300	100.0
Políticas administrativas	47	15.7	163	54.3	85	28.3	5	1.7	0	0.0	300	100.0
Supervisión y control	51	17.0	154	51.3	88	29.3	7	2.3	0	0.0	300	100.0
Relaciones sociales	55	18.3	189	63.0	50	16.7	6	2.0	0	0.0	300	100.0
Estructura organizacional	40	13.3	198	66.0	50	16.7	12	4.0	0	0.0	300	100.0
Comunicación	20	6.7	147	49.0	129	43.0	4	1.3	0	0.0	300	100.0
Toma de decisiones	50	16.7	182	60.7	59	19.7	9	3.0	0	0.0	300	100.0
Actitud hacia la labor desempeñada	35	11.7	192	64.0	60	20.0	13	4.3	0	0.0	300	100.0

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación

En la tabla 2 se tiene que la dimensión que mayor registra un nivel muy favorable de clima laboral es: ambiente físico y condiciones materiales y relaciones sociales, con un 18% de docentes cada uno respectivamente; la dimensiones que mayor registran un clima favorable es: estructura organizacional y actitud hacia la labor desempeñada con un 66% y 64% respectivamente; las dimensiones que mayor registran un clima medio son: comunicación y propósitos con 43% y 40.3% respectivamente; las dimensiones que mayor presentan un clima desfavorable son: estructura organizacional y actitudes hacia la labor desempeñada con 4% y 4.3%; también se puede apreciar que en ninguna dimensión se registra un clima muy desfavorable.

Tabla 3:

Nivel de Estrés Laboral

Nivel	f	%
Alto	0	0.0
Estrés	51	17.0
Intermedio	216	72.0
Bajo	33	11.0
Total	300	100,0

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

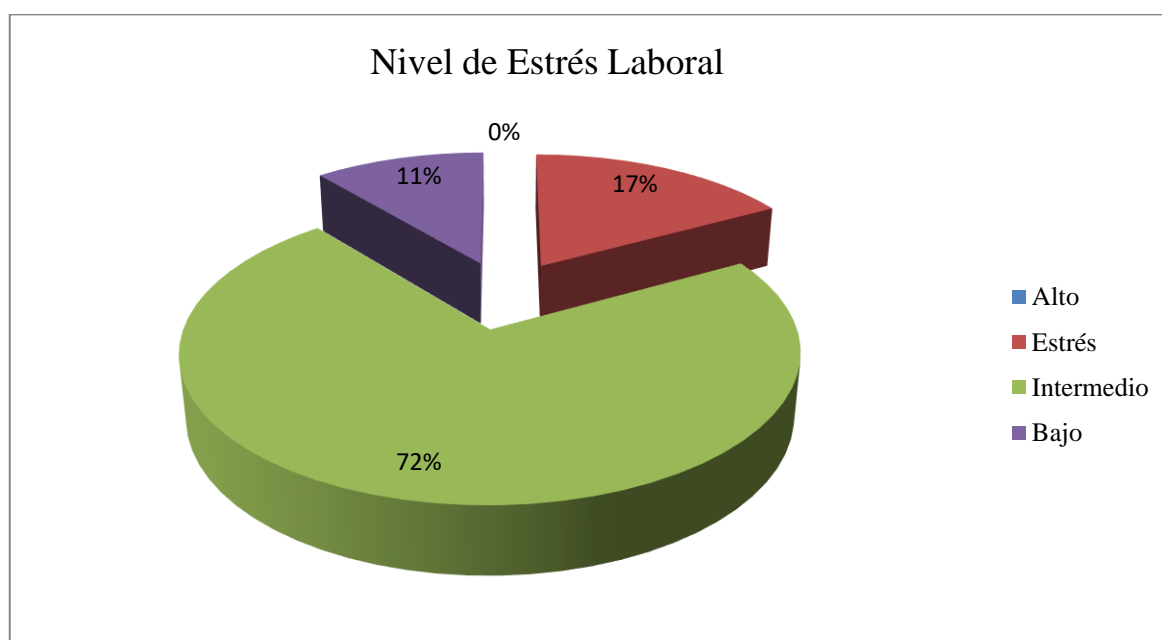


Figura 2:

Nivel de estrés laboral.

Interpretación

En la tabla 3 se visualiza que el 72% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que el estrés laboral es de nivel intermedio, el 17% registra que están en estrés, el 11% registra un nivel bajo y ningún docente registra un nivel alto de estrés.

Tabla 4:

Dimensiones de Estrés Laboral

Dimensiones	Nivel								Total	
	Alto		Estrés		Intermedio		Bajo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Clima organizacional	3	1.0	51	17.0	206	68.7	40	13.3	300	100.0
Estructura organizacional	0	0.0	32	10.7	227	75.7	41	13.7	300	100.0
Territorio organizacional	0	0.0	28	9.3	162	54.0	110	36.7	300	100.0
Tecnología	0	0.0	10	3.3	179	59.7	111	37.0	300	100.0
Influencia del líder	0	0.0	21	7.0	226	75.3	53	17.7	300	100.0
Falta de cohesión	0	0.0	46	15.3	215	71.7	39	13.0	300	100.0
Respaldo del grupo	0	0.0	26	8.7	168	56.0	106	35.3	300	100.0

Fuente: Base de datos de instrumento de medición.

Interpretación

En la tabla 4 se tiene que la dimensión que registra alto nivel de estrés laboral es: Clima organizacional con un 1%; las dimensiones que mayor registra un nivel de estrés son: Falta de cohesión y Clima Organizacional con 15.3% y 17% respectivamente; las dimensiones que mayor registran un nivel intermedio de estrés son: Influencia del líder y Estructura organizacional con un 75.3% y 75.7% respectivamente; Las dimensiones que registran un nivel bajo de estrés son: Tecnología, Territorio organizacional y Respaldo del grupo con un 37%, 36.7% y 35.3% respectivamente.

Tabla 5:

Nivel de Satisfacción Laboral en docentes

Nivel	f	%
Alta satisfacción laboral	1	0.3
Parcial satisfacción laboral	16	5.3
Regular	180	60.2
Parcial insatisfacción laboral	83	27.6
Alta insatisfacción laboral	20	6.6
Total	300	100,0

Fuente: Base de datos de instrumento de medición.

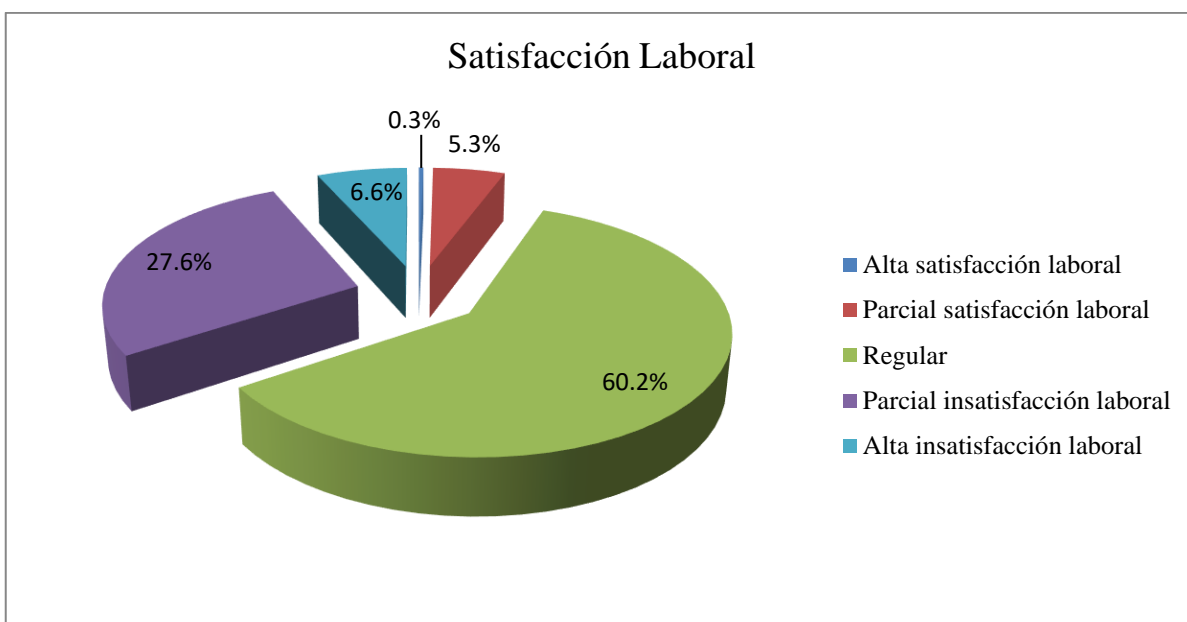


Figura 3: Nivel de satisfacción laboral.

Interpretación

En la tabla 5 se puede apreciar que el 60.2% de los docentes, consideran que la Satisfacción laboral es regular, el 27.6% lo considera de nivel parcial insatisfacción laboral, el 6.6% considera que es de nivel alta insatisfacción laboral, un 5.3% considera que existe parcial satisfacción laboral, solo un 0.3% lo considera de alta satisfacción laboral.

Tabla 6:

Dimensiones de Satisfacción Laboral

Dimensiones	Nivel										Total	
	Alta satisfacción laboral		Parcial satisfacción laboral		Regular		Parcial insatisfacción laboral		Alta insatisfacción laboral			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Condiciones de trabajo	19	6.3	83	27.7	175	58.3	17	5.7	6	2.0	300	100.0
Remuneraciones y beneficios	12	4.0	42	14.0	207	69.0	26	8.7	13	4.3	300	100.0
Supervisión	14	4.7	20	6.7	219	73.0	42	14.0	5	1.7	300	100.0
Relaciones humanas	3	1.0	35	11.7	215	71.7	37	12.3	10	3.3	300	100.0
Desarrollo	10	3.3	77	25.7	159	53.0	42	14.0	12	4.0	300	100.0
Comunicación	1	0.3	6	2.0	224	74.7	47	15.7	22	7.3	300	100.0
Puesto de trabajo	0	0.0	8	2.7	127	42.3	149	49.7	16	5.3	300	100.0

Fuente: Base de datos de instrumento de medición.

Interpretación

En la tabla 6 se tiene que la dimensión que mayor registra una alta satisfacción laboral es: condiciones de trabajo con un 6.3%; las dimensiones que mayor registran un nivel considerado de parcial satisfacción laboral es: Condiciones de trabajo y Desarrollo con 27.7% y 25.7% respectivamente; las dimensiones que mayor registran un nivel regular son: Comunicación, Supervisión y Relaciones humanas con un 74.7%, 73% y 71.7% respectivamente; la dimensión que mayor registran una parcial insatisfacción laboral es: Puesto de trabajo con un 49.7%; la dimensión que mayor registra una alta insatisfacción laboral es: Comunicación con un 7.3%.

Tabla 7:

Relación entre Clima Laboral y Estrés Laboral

Variables / Dimensiones		Correlación de Spearman	P
	Estrés Laboral	0.250	0.000
	- Clima organizacional	0.262	0.000
	- Estructura organizacional	0.212	0.000
	- Territorio organizacional	0.230	0.000
Clima Laboral	- Tecnología	0.210	0.000
	- Influencia del líder	0.130	0.024
	- Falta de cohesión	0.202	0.000
	- Respaldo del grupo	0.177	0.002

Fuente: Base de datos de instrumento de medición.

Interpretación

En la tabla 7, después de realizar el cálculo de correlación de Spearman, se determinó que entre las variables clima laboral y estrés laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019, existe una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

También se tiene que entre la variable clima laboral y las dimensiones de la variable estrés laboral se presenta una relación directa altamente significativa ($p < 0.01$) y con una relación significativa ($p = 0.024$ y $p < 0.05$) con la dimensión Influencia del líder.

Tabla 8:

Relación entre Clima Laboral y Satisfacción Laboral

Variables / Dimensiones		Correlación de Spearman	P
	Satisfacción Laboral	0.508	0.000
	- Condiciones de trabajo	0.477	0.000
	- Remuneraciones y beneficios	0.477	0.000
	- Supervisión	0.495	0.000
Clima Laboral	- Relaciones humanas	0.537	0.000
	- Desarrollo	0.483	0.000
	- Comunicación	0.490	0.000
	- Puesto de trabajo	0.410	0.000

Fuente: Base de datos de instrumento de medición.

Interpretación

En la tabla 8, después de realizar el cálculo de correlación de Spearman, se determinó que, entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019, existe una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.508$ y $p < 0.01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

También se tiene que entre la variable clima laboral y las dimensiones de la variable satisfacción laboral se presenta una relación directa altamente significativa ($p = 0.000$ y $p < 0.01$ para todos los casos).

Tabla 9:

Relación entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral

Variables / Dimensiones		Correlación de Spearman	P
	Satisfacción Laboral	0.699	0.000
	- Condiciones de trabajo	0.719	0.000
	- Remuneraciones y beneficios	0.691	0.000
	- Supervisión	0.681	0.000
Estrés Laboral	- Relaciones humanas	0.656	0.000
	- Desarrollo	0.446	0.000
	- Comunicación	0.396	0.000
	- Puesto de trabajo	0.672	0.000

Fuente: Base de datos de instrumento de medición.

Interpretación

En la tabla 9, después de realizar el cálculo de correlación de Spearman, se determinó que, entre las variables Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019, existe una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.699$ y $p < 0.01$). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

También se tiene que entre la variable Estrés Laboral y las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral se presenta una relación directa altamente significativa ($p = 0.000$ y $p < 0.01$ para todos los casos).

IV. DISCUSIÓN

Solis (2016) en su artículo, “Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015”, concluyeron que la relación entre ambas dimensiones de acuerdo a la correlación de Spearman, fue baja ($\rho = -0.11$), lo cual difiere con la tabla 7 donde se evidencia existe una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$), en ese sentido se puede corroborar que los docentes perciben que ambas variables se relacionan, por lo cual si hay un adecuado clima laboral tendrán un adecuado manejo del estrés laboral, así mismo teniendo en cuenta los niveles muy favorable respecto a clima laboral en los docentes, sus niveles de estrés es intermedio, esto se debe que si bien es cierto hay exigencias que deben cumplir como parte de su labor académica y profesional existen elementos como condiciones que tienen que ver con aspectos físicos donde se trabaja, es decir mobiliario, iluminación, equipos de trabajo, entre otros en las cuales realizan sus actividades en el ejercicio de la docencia que les permiten un ambiente agradable, por otro lado consideran que hay un reconocimiento económico que compensa de cierta manera el esfuerzo realizado, por otro lado las relaciones interpersonales al mismo nivel y ante sus superiores se desarrolla en un contexto donde se denomina políticas de puertas abiertas, es decir hay participación activa, por lo tanto se sienten escuchados y atendidos ante cualquier necesidad, por otro lado consideran que existe un adecuado plan de desarrollo donde incluyen capacitaciones para fortalecer competencias técnicas y humanas que les permiten estar actualizados en el ejercicio de su función, todo lo antes mencionado, es así que cuando existen las dimensiones antes mencionadas sus niveles de estrés se encuentran normales, lo cual les permite desarrollarse adecuadamente, no afectando el ejercicio docente, reafirmando lo antes descrito cuando los docentes perciben que en sus instituciones educativas hay un buen clima laboral, esta influye mentalmente en ellos, generando estados físicos y emocionales estables dentro de su organización, Es por ello que Lewin, Lippitt y White (citado por Ruiz, 2017), que hacen mención a la atmosfera o clima laboral que definen, caracterizan y aluden al lugar de trabajo como el reconocimiento que los trabajadores tienen con respecto a su lugar de trabajo, lo que impacta decidida o negativamente con respecto a la valoración que da y que esto a su vez genera un desgaste físico y emocional o también denominado estrés. Por otro lado en cuanto al ámbito educativo el autor Villa (2005) confirma que los docentes deben desarrollarse en un

ambiente laboral adecuado que les permita desarrollar sus actividades académicas para que esto no impacte en los educandos, así mismo la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (2016) hace referencia que la creciente globalización, así como exigencias propuestas por los empleadores no es ajeno para los trabajadores, sin embargo, refiere también que no todo es negativo y debe ser evitado, sino que en ciertas ocasiones es necesario para estimular y sacar un mejor provecho la cual conduce a desempeños superiores, en tal sentido el nivel de estrés presentado en los docentes permite también un estado de alerta que les da el impulso a la realización de sus funciones, esto concuerda con el desarrollo docente en las universidades estudiadas, en ese sentido Suarez (2015) señala que cuando hay una sobrecarga de actividades y una inadecuada gestión, estos se convierten en generadores de estrés y se van presentando ciertos cambios conductuales que también pueden manifestarse en problemas psicosomáticos.

Medina (2012) realizó una investigación, tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los concesionarios de camiones del Municipio San Francisco del Estado Zulia. La correlación se calculó por medio de la prueba de Pearson dando como resultado 0,857. Como conclusión a esta investigación se concluye que existe una asociación de influencia positiva, que a medida que se tenga un adecuado clima organizacional mejor va a ser la satisfacción la laboral de los trabajadores. De la misma manera concuerda con la tabla 8 donde se evidencia una relación directa altamente significativa ($r_s=0.508$ y $p<0.01$) según el cálculo de correlación de Spearman, por lo tanto, ambas variables se relacionan, es decir cuando suele darse un ambiente que permita visualizar una estructura sólida, comunicación a todo nivel, un nivel de supervisión que ayude al desempeño y desenvolvimiento profesional y académico, esto se ve reflejado en las actitudes positivas que demuestran los docentes en relación hacia su institución, Díaz and Barra (2017) señalan que en el campo académico, el cumplimiento del trabajo del educador es crítico para lograr un trabajo sólido y beneficioso; en torno a esos elementos señalados es la consecuencia de algunos factores que incorporan la evaluación que el instructor realiza. De esta manera tales factores se comparan con la perspectiva intelectual, es decir, las convicciones y los sistemas de creencias que el individuo tiene de su trabajo, el ángulo lleno de sentimientos que se identifica con los

sentimientos experimentados en el trabajo y el punto de vista social que incorpora una conducta similar que el individuo realiza.

Ortega y Quispe (2016) concluyeron que existe correlación moderada alta ($r= 0.512$) entre el estrés con la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de la Microred Ampliación Paucarpata. Por lo tanto, se relaciona y se afirma los resultados con la tabla 9, después de realizar el cálculo de correlación de Spearman, se determinó que, entre las variables Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019, donde existe una relación directa altamente significativa ($r_s= 0.699$ y $p<0.01$). En el territorio académico, el cumplimiento del trabajo del educador es crítico para lograr un trabajo sólido y beneficioso; en torno a esos elementos señalados es la consecuencia de algunos factores que incorporan la evaluación que el docente realiza. De esta manera tales factores se comparan con la perspectiva intelectual, es decir, las convicciones y los sistemas de creencias que el individuo tiene de su trabajo, el ángulo lleno de sentimientos que se identifica con los sentimientos experimentados en el trabajo y el punto de vista social que incorpora una conducta similar que el individuo realiza cuando construyen su trabajo. Dentro de este marco estos elementos están relacionado a la fidelidad y satisfacción en el ejercicio educativo, esto es afirmado por autores como Barra y Jiao (2017) que afirma que hay facilitadores sociales que permiten generar satisfacción en el ámbito académico y que esto permite a su vez asumir posturas de liderazgo y a su vez ayuda a la dinámica de las aulas en el ejercicio docente.

V. CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados y el análisis de interpretación de resultados en la investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones.

Primero: El nivel de clima laboral se aprecia que el 64% de los docentes de universidades privadas en Chimbote consideran que el clima laboral es muy favorable, el 23% indica que se encuentran en un nivel desfavorable. (tabla1)

Segundo: Se identificó que el 72% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que el estrés laboral es de nivel intermedio, el 17% registra que están en estrés. (Tabla 3)

Tercero: Se identificó que el 60.2% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que la Satisfacción laboral es regular, el 27.6% lo considera de nivel parcial insatisfacción laboral. (Tabla 5)

Cuarto: Se determinó la relación entre las variables clima laboral y estrés laboral, mediante el cálculo de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$), en la cual se evidencia que existe una relación directa altamente significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación. (Tabla 7)

Quinto: Se determinó la relación entre las variables clima laboral y satisfacción laboral, mediante el cálculo de correlación de Spearman, se presenta una relación directa altamente significativa y se obtuvo un valor de ($r_s = 0.508$ y $p < 0.01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación. (Tabla 8)

Sexto: Se determinó la relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral, mediante el cálculo de correlación de Spearman, donde existe relación directa altamente significativa y se obtuvo un valor de ($r_s = 0.699$ y $p < 0.01$). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación. (Tabla 9)

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al jefe de capacitación incluir dentro de su plan de capacitación anual talleres en relación a habilidades blandas especialmente de liderazgo y comunicación efectiva, con la finalidad de mantener y fortalecer el clima laboral.

Segundo: Se recomienda al jefe de personal considerar políticas de reconocimiento orientados a todos los docentes y establecerlos dentro de su plan educativo institucional, con la finalidad que exista un procedimiento formal que pueda ser medido, revisado y actualizado, de esa manera se podrá mejorar la satisfacción laboral.

Tercero: Al jefe de seguridad y salud ocupacional implementar procedimientos de inducción y reinducción relacionados a peligros y riesgos relacionados al puesto de trabajo, por otro lado, implementar pausas activas y pasivas en docentes para minimizar el estrés laboral y a su vez se sientan más satisfechas.

Cuarto: Al rector y directivos realizar evaluaciones anuales, en relación a las variables de estudio con la finalidad de evaluar su evolución y proponer mejoras continuas.

Quinto: A futuros investigadores profundizar en investigaciones experimentales sobre este tema con la finalidad de aplicar programas de intervención.

VII. PROPUESTA

Programa para disminuir el estrés laboral en docentes

1.- Fundamentación:

El término estrés laboral es reconocido como un problema de salud en trabajadores en distintos sectores, lo dicho hasta ahora genera un impacto en las organizaciones, en ese sentido la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2004) indican que es un problema creciente, pero que puede ser controlado y superado con una adecuada gestión que implica políticas, mejoras de procesos y sobretodo de la implementación y ejecución de buenas prácticas para prevenir y abordar el estrés laboral. Por ello en cuanto a antecedentes se considera a Visitación (2016) como resultado infiere que la existencia de estrés disminuye la satisfacción en los trabajadores.

Actualmente como estrategia para la disminución del estrés se emplea dentro de la psicología organizacional y ocupacional en empresas de diferentes rubros.

En ese sentido se diseña un programa bajo el enfoque de la OIT para disminuir el estrés.

Lo antes mencionado, es referente para la propuesta de un plan de mejora que tenga como base la legislación vigente en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, ley 29783 y Suarez (2015), en la cual hace referencia a los riesgos psicosociales y considera al estrés como riesgo en los educadores que afecta la salud y desempeño, por lo cual la implementación de gestión de buenas prácticas para la prevención y promoción de la variable estrés laboral en los docentes es prioritario abordar, teniendo como base los resultados obtenidos.

2.- Objetivos:

General:

Aplicar un programa para disminuir el estrés laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote.

Específicos:

Desarrollar la ejecución de la inducción y reinducción en seguridad y salud ocupacional, en relación a los peligros y riesgos asociados a la actividad, como estrategia para mejorar los procesos de estructura organizacional, en docentes de las universidades privadas de Chimbote.

Proponer la ejecución de pausas activas como estrategia para la prevención y abordaje de estrés en los docentes de universidades privadas de Chimbote.

Desarrollar talleres de habilidades blandas para mejorar el liderazgo y la cohesión en los docentes de universidades privadas de Chimbote.

3.- Contenidos:

El programa para disminuir el estrés laboral en docentes se basa en el modelo de la OIT-OMS, empleando estrategias como: mejora de procedimientos, pausas activas y desarrollo de habilidades blandas.

Se desarrolla en 9 sesiones que abarcan el desarrollo o fortalecimiento de las dimensiones: estructura organizacional, territorio organizacional y falta de cohesión.

Dimensión	Nombre de la sesión	Contenido	Estrategias
	-		
Dimensión 1 Estructura organizacional	Inducción	Inducción docente	Exposición, dinámicas.
	Reinducción	Reinducción docente	Exposición, dinámicas.
	Evaluación	Evaluación de los planes de inducción	Exposición, dinámicas, evaluación objetiva.
Dimensión 2 Territorio organizacional	Importancia de pausas activas	Importancia de pausas activas	Ejercicios lúdicos
	Desarrollo de pausas activas	Desarrollo de pausas activas	Ejercicios lúdicos
	Autoaplicación	Autoaplicación	Ejercicios lúdicos
Dimensión 1 Falta de cohesión	Habilidades blandas	Habilidades blandas	Dinámicas
	Comunicación efectiva	Trabajo en equipo	Dinámicas
	Liderazgo y control de estrés	Control de estrés	Dinámicas

Inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo: Se propone la ejecución de la inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo, y de los peligros y riesgos asociados al puesto de trabajo (docencia) con la finalidad de informar, prevenir y promover una cultura de seguridad en los docentes de cada institución universitaria, se trabajará 2 talleres de 4 horas cada uno, y la metodología será participativa y vivencial.

Pausas activas: Consiste en la implementación de ejercicios físicos sencillos practicados por los docentes, con una duración de 5 minutos por sesión y desarrollado por un monitor especialista. Así mismo será desarrollado en 3 fases las cuáles serán las siguientes: a) Fase de aceptación y adaptación, donde se informará mediante capacitación y material didáctico impreso acerca de la importancia y los efectos positivos en el desarrollo de la ejecución laboral, b) Fase de ejecución y monitoreo, donde el monitor enseñará la ejecución de los diferentes ejercicios y en qué circunstancias se debe aplicar c) Fase de autoaplicación, donde el docente será capaz de desarrollar el ejercicio sin el monitoreo del monitor.

Desarrollo de habilidades blandas: Se desarrollará talleres, donde se empleará dinámicas para que mejore las relaciones interpersonales y a su vez puedan afrontar adecuadamente el estrés.

3.- Cronograma:

Actividad	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	
Coordinación con las autoridades de las universidades para la ejecución de la propuesta										
Sensibilización de la propuesta										
Ejecución de la propuesta										
Evaluación de la propuesta										
Fase de autoaplicación										

Elaboración de informe de resultados									
Presentación del informe de los resultados de la propuesta									

4.- Presupuesto

7.5.1. Recursos materiales

Presupuesto de recursos materiales

Material	Cantidad	Precio	Sub total
Laptop	1	S/. 1800	S/. 1800
Lapiceros	300	S/. 1	S/. 300
Cuaderno	5	S/. 10	S/. 50
Folders	300	S/. 10	S/. 150
Globos	300	S/. 5	S/. 30
Hojas bond	1500	S/.10	S/. 150
Total			S/. 2480

Presupuesto de servicios

Material	Cantidad	Precio	Sub total
Impresión	20	S/. 10	S/. 10
Fotocopias	300	S/. 30	S/. 150
Movilidad	30	S/. 10	S/. 300
Alimentación	10	S/. 10	S/. 100
Total			S/. 560

* Presupuesto total 3040 nuevos soles.

VIII. REFERENCIAS

- Acabal, M. R. (2014). Estrés y desempeño laboral (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango).
- Aguilar, B., & Elena, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed*, 21(6), 971-982.
- Ayuso, J. (2008). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*. España. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/Ayuso.pdf>
- Arias, W., & Velarde, O. (2013). Job satisfaction among employees from two department stores: a comparative study. *Ciencia y trabajo*, 15(47), 41-46. Recuperado de Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200002>
- Ariza, G. & Ocampo, H. (2005). El acompañamiento tutorial como estrategia de la formación personal y profesional. *Universitas Psychologica*, 4(1), 31-41.
- Andersen, J. R., Chiesa, M., Shao, H. S., Rodrigo, G., Glover, E. W. N., Berger, N., ... & Rottoli, L. (2018). *Les Houches 2017: physics at TeV colliders Standard Model working group report* (No. FERMILAB-CONF-18-122-CD-T).
- Barraza Macías, A. (2006). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 9(3).
- Benites, Y. (2014). Factores asociados al Burnout en docentes de secundaria de colegios públicos. Recuperado de: file:///C:/DocumentsandSettings/Administrador/Misdocumentos/Downloads/BENITES_VILELA_YSABEL_DOCENTES_SECUNDARIA.pdf
- Cabrera, S. (2017). *Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento al estrés en usuarios de un puesto de salud del distrito de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura). Tesis Universidad César Vallejo, Perú.

- Eurofound and EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Publications Office of the European Union: Luxembourg.
- Organización Mundial de la Salud (2017) *Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Barquinero, A. (25 de abril de 2014). *70% de trabajadores sufre estrés laboral*. *Diario La República*. Extraído de <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadores-sufre-estres-laboral>.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (4^a ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Contreras, Françoise, et al. "Leadership styles, organizational climate and psychosocial risks in the health sector agencies. A compareate study/Estilos de liderazgu, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo/Estilos de lideranca, ambiente organizacional e riscos psicossociais nas entidades do sector da saude. Um estudo comparativo/Estilos de lideranca, ambiente organizacional e Riscos Psicossociais...." *Acta Colombiana de Psicologia*, 2009, p. 13+.
Gale Academic Onefile, <http://link.galegroup.com/apps/doc/A350679769/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=49f1106f>. Accessed 9 Aug. 2019.
- Congreso de la República (8 de julio de 2014), Ley que modifica a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 30222, 2014. Diario Oficial el Peruano]
- Evans, J. y Lindsay, W. (2015). *Administración y control de la calidad*. (9na ed.). Santa Fe, México: Cengage Learning Editores.
- Fernández Ramírez, M. E., & Ortiz Becerra, M. Y. (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Rímac Seguros y Reaseguros sa, filial Cajamarca, agosto 2016.
- Fructoso, J. A. A., & Díaz, L. A. D. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *In Crescendo*, 6(1), 90-102.

- García-Ros, R., Pèrez-González, F., Pèrez-Blasco, J., & Natividad, L. A. (2012). Evaluacion del estres academico en estudiantes de nueva incorporacion a la universidad. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(2), 143+. Retrieved from <http://link.galegroup.com/apps/doc/A303011693/PPPC?u=univcv&sid=PPPC&xid=d89d15df>
- Great Place To Work (2018) *Los mejores lugares para trabajar 2018*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-para-trabajar/las-mejores/2018/grupo-utec-tecsup>
- Gitman, J. y McDaniel, C. (2007). *El futuro de los negocios*. (5ta ed.). México: Thompson Learning Editores.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Barcelona, España: Kairos.
- Harris, P. W., & Burman, M. E. (2016). Nurses returning to school: Motivators, inhibitors and job satisfaction. *Journal of Professional Nursing*, 32(2), 85-93.
- Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México, D.F: McGraw - Hill.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ma ed.). México: Thomson Learning Editores.
- Hydon, S., Wong, M., Langley, A. K., Stein, B. D. and Kataoka, S. H. (2015), 'Preventing secondary traumatic stress in educators', *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 24:2, pp. 319-33.
- Ivancevich, J. (1989) *Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencial*. México. Edit. Trillas.
- Ingrid Yannine, B. C., Alejandro Díaz Mujica, Navarrete Bustos, C. E., Pérez Villalobos, M. V., Cuevas Tamarín, C. A., Carolina, N. O., & Marcelo Andrés, A. M. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la

percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2) doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.vipa>

- Jiao, Y., Tang, S., & Zhou, W. (2017). NURSES' PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND JOB SATISFACTION: THE MEDIATING EFFECT OF POSITIVE AFFECTIVITY / RESILIENCIA PSICOLÓGICA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMEROS: EL EFECTO MEDIADOR DE LA AFECTIVIDAD POSITIVA. *Revista Argentina De Clínica Psicológica*, Xxvi, 194. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2231317654?accountid=37408>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento*. México: Editorial Interamericana.
- Lewin, K., Lippitt (1939). Patrones de comportamiento agresivo en “climas sociales” creados experimentalmente. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Levine, S. & Ursin, H. (1991). What is stress? In M.R. Brown, G. F. Koob & C. Rivier (eds.), *Stress. Neurobiology and Neuroendocrinology*, 3-21. New York: Marcel Dekker.
- Linares, O., & Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Lussier, R. y Achua, C. (2002). *Liderazgo. Teoría, Aplicación, Desarrollo de habilidades*. México: Editorial Thomson Learning.
- Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Moreno, M. P. (2017). Self-efficacy as mediator between work stress and well-being/La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71+. Retrieved from <http://link.galegroup.com/apps/doc/A545023019/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=bedfe407>

- Medina, J. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los concesionarios de camiones del Municipio San Francisco* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría, Universidad Rafael Urdaneta), Recuperada de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9209-12-06366.pdf>
- Ministerio de Educación (2014) *Ley Universitaria. Ley N° 30220*. Obtenido de: http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). *Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship*. Revista 95Ad-minister. N.º 26
- Montalvo, F. (2014), “*Diagnóstico del estrés laboral y su influencia en la satisfacción personal asistencial en Novaclínica SA de la ciudad de Quito*”. Tesis. Editorial Quito: UCE. Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3582>
- Organización Mundial de la Salud (2017) *Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Internacional del Trabajo (2012) *Porque importa el estrés en el trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/news_room/features/WCMS_184830/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2016) *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Ortega, J. R., & Quispe Masias, D. O. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata*.
- Perez Vilar, P. S., & Azzollini, S. (2013). Leadership, teams, and collaborative groups--its relationship with job satisfaction/Liderazgo, equipos y grupos de trabajo--su relación con la satisfacción laboral. *Psicología*, 31(1), 151+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A339919205/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=bec51770>
- Ramón, C. P., Antoni Castelló Tarrida, & Eva, P. R. (2018). Satisfaction, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status.

Revista De Salud Publica = Journal of Public Health, 20(1), 53-59. doi:
<http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>

- Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). Mexico: Pearson
- Ruiz, Ruiz y Ruiz (2017) *Test de clima laboral CL-RG*. Nuevo Chimbote, Perú
- Ruiz, Ruiz y Zavaleta (2013) *Test de satisfacción laboral SL-ARG*. Nuevo Chimbote, Perú
- Salas, A. F., Orbegoso, C. V., Salazar, M. H., & Hernandez, R. M. (2018). Autonomy of Work and Job Satisfaction in Administrative Workers.
- Salanova, M., Martínez, I.M., & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente? Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54.
- Salazar, J. G. N., Cosiun, G. J. B., & Torres, D. R. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24.
- Solís Chuquiyaury, Z., Zamudio Eslava, L., Matzumura Kasano, J., & Gutiérrez Crespo, H. (2016). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte médico*, 16(4), 32-38.
- Schulz, P., Kirschbaum, C., Prussner, J. y Hellhammer, D. (1998). Increased free Cortisol secretion after awakening in chronically stressed individuals due to work overload. *Stress and Health*, 14(2), 91-97.
- Suárez-Montes, N., & Díaz-Subieta, L. B. (2015). Estrés académico, deserción y estrategias de retención de estudiantes en la educación superior. *Revista de salud pública*, 17, 300-313.
- Tamayo, M. (2003). Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica*, 4, 110-172.

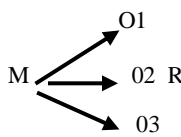
- Urrutia Egaña, M., Barrios Araya, S., Gutiérrez Núñez, M., & Mayorga Camus, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558.
- Visitación Florian, M (2017). *Estres laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación*, 2016.
- Villa González Del Pino, E. M., Pons Murguía, R. A., & Castellanos Castillo, J. R. (2005). Clima organizacional y control de gestión en la educación superior: el caso de una Universidad. *Revista Cubana de Educación Superior*, 103+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A146176137/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=3c235813>
- Whetten, D., & Cameron, K. (2009). *Desarrollo de habilidades directivas*. Mexico: Pearson Education.

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos
¿Qué relación existe entre el clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas, Chimbote, 2019?	General Determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.	General Existe relación entre clima laboral, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.	Clima laboral	-Ambiente físico y condiciones materiales. -Propósitos. -Remuneraciones y beneficios sociales. -Políticas administrativas. -Supervisión y control. -Relaciones sociales. -Estructura organizacional. -Comunicación. -Toma de decisiones. -Actitud hacia la labor desempeñada.	Tipo de investigación. Descriptivo correlacional, cuantitativo, transversal. Diseño.  Dónde: M: Muestra O1: Clima O2: Estrés O3: Satisfacción R: Relación Muestra. 300 docentes Técnica de recolección de datos. Encuesta Instrumentos. Test de clima laboral CL-RG. Escala de estrés laboral OIT-OMS.
	Específicos Identificar el nivel de clima laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019. Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019. Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes	Específicas Existe relación entre clima y estrés laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019. Existe relación entre clima y satisfacción laboral en docentes de universidades	Estrés laboral	-Clima organizacional. -Estructura organizacional. -Territorio organizacional. -Tecnología.	

	<p>de universidades privadas de Chimbote, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre clima y estrés laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.</p>	<p>privadas de Chimbote, 2019.</p> <p>Existe relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Influencia del líder. -Falta de cohesión. -Respaldo del grupo. -Condiciones de trabajo. -Remuneraciones y beneficios sociales. -Supervisión. -Relaciones humanas. -Desarrollo. -Comunicación. -Puesto de trabajo. 	<p>Test de satisfacción laboral SL-ARG.</p>
--	--	--	------------------------------------	---	---

Anexo 2:

INSTRUMENTO 1: TEST DE CLIMA LABORAL (CL-ARG)

Alex Ruiz Gómez/Tania Ruiz Gómez/Nils Ruiz Gómez

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos.....

Organización a la que pertenece.....

Sexo: Masculino..... Femenino.....

Condición laboral: Estable..... Contratado..... Otros.....

Jerarquía laboral: Directivo..... Empleado..... Operario.....

INSTRUCCIONES

A continuación, se les presentan unos enunciados relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Absolutamente de Acuerdo (AA) a un Absolutamente en Desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con una X, eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO.

ACUERDO.

INDECISO.

DESACUERDO.

ABSOLUTAMENTE DE DESACUERDO.

N°	ÍTEM	A A	A	I	D	AD
1	La iluminación con la que se cuenta en el trabajo es inadecuada para trabajar.					
2	Las metas que persigue la organización están claramente definidas.					
3	El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.					
4	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo.					
5	Los jefes evalúan al personal para medir el avance de los objetivos propuestos.					
6	Existe confianza entre trabajadores y jefes en la organización.					
7	En la organización existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la coordinación de las actividades en el trabajo.					
8	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.					

9	Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización.					
10	La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí.					
11	El aire que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores.					
12	Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros.					
13	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.					
14	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo.					
15	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.					
16	Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización.					
17	La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre las diferentes áreas.					
18	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etc) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización.					
19	Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo.					
20	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
21	En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso.					
22	La misión y visión es conocida por todos los trabajadores.					
23	La organización paga puntualmente el sueldo de los trabajadores.					
24	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos a futuro.					
25	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.					
26	Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas.					
27	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.					
28	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización.					
29	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinaran el futuro de la organización.					
30	Las actividades que realizo en el trabajo permiten desarrollarme personalmente.					

31	La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.					
32	El propósito que persigue la organización no es comprendido por todos los trabajadores.					
33	El sueldo que se percibe no está en proporción con la situación y marcha económica de la organización.					
34	Se exige a los trabajadores laborar solo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.					
35	Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realzaran en el trabajo.					
36	Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización.					
37	Las tareas a ejecutarse por los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente.					
38	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.					
39	Los trabajadores pueden decidir y dar soluciones a los problemas que se presentan al realizar las labores.					
40	El trabajo que realizo diariamente representa algo más que un simple trabajo.					
41	La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores.					
42	Los trabajadores están comprometidos por alcanzar sus metas trazadas por la organización.					
43	La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, etc) que corresponde según la ley.					
44	En el trabajo se permite justificar las tardanzas.					
45	Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas.					
46	Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización.					
47	Cuando se presentan problemas en el trabajo, es fácil identificar el área responsable que debe de resolverlas.					
48	La comunicación es fluida en el trabajo.					
49	Es frecuente observar que personas ajenas al departamento decidan como realizar las tareas en el trabajo, a pesar que desconozcan como estas se llevan a cabo.					

50	Las actividades que realizo a diario están acorde a las funciones establecidas en mi contrato.					
51	Es frecuente escuchar a los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frio o calor).					
52	Los trabajadores persiguen los objetivos trazados por la organización.					
53	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades y las de mi familia.					
54	La organización permite a los trabajadores integrar agrupaciones sindicales.					
55	Los jefes programan y planifican el trabajo diario estableciendo prioridades y tomando en cuenta los recursos disponibles y el tiempo para ejecutarlo.					
56	Cuando se presentan dificultades en el trabajo, es frecuente recibir apoyo de compañeros de otras áreas.					
57	La distribución de los cargos de mi área de trabajo está bien definida.					
58	La organización realiza actividades con el fin de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mimos.					
59	Los trabajadores toman la iniciativa y asumen responsabilidades durante la ejecución de sus labores.					
60	Las actividades que realizo diariamente ponen a prueba mis conocimientos y capacidades.					
61	La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar.					
62	Los trabajadores conocen el propósito que persigue la organización.					
63	La organización paga las horas de trabajo adicionales al turno normal.					
64	Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.					
65	Los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo.					
66	Es habitual ver al personal trabajar en equipo.					
67	La distribución del trabajo es la más propicia para alcanzar las metas trazadas.					
68	En el trabajo existen diferentes medios o canales para comunicarse.					
69	Los trabajadores tienen autonomía durante la realización de sus tareas.					
70	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					

INSTRUMENTO 2: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT/OMS

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos.....

Edad.....

Organización a la que pertenece.....

Sexo: Masculino..... Femenino.....

Condición laboral: Estable..... Contratado..... Otros.....

Jerarquía laboral: Directivo..... Empleado..... Operario.....

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

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							

17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

INSTRUMENTO 3: TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

Alex Ruiz Gómez/María Zavaleta Flores/Percy Ruiz Gómez

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos.....

Organización a la que pertenece.....

Sexo: Masculino..... Femenino.....

Condición laboral: Estable..... Contratado..... Otros.....

Jerarquía laboral: Directivo..... Empleado..... Operario.....

INSTRUCCIONES

A continuación, se les presentan unos enunciados relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Absolutamente de Acuerdo (AA) a un Absolutamente en Desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con una X, eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO.

ACUERDO.

INDECISO.

DESACUERDO.

ABSOLUTAMENTE DE DESACUERDO.

N°	ÍTEM	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siente que forma parte de un buen equipo de trabajo					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					

11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario represente todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de los que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, email, cartas, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					

33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la organización la información que se recibí acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, se lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo					
39	Cuando se implan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos					
41	Las instalaciones de mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

Ficha técnica del Test de Clima Laboral CL-RG

Nombre	Test de clima laboral CL-RG
Origen	Perú
Autores	Alex Ruiz Gómez, Tania Ruiz Gómez y Nils Ruiz Gómez
Año	2017
Administración	Individual / colectiva
Tiempo de administración	25 minutos aproximadamente
Factores	10 factores /Ambiente físico y condiciones laborales, propósitos, remuneraciones y beneficios sociales, políticas administrativas, supervisión y control, relaciones sociales, estructura organizacional, comunicación, toma de decisiones, actitud hacia la labor desempeñada
Puntuación	Calificación manual y computarizada
Aplicación	Trabajadores de organizaciones públicas y privadas

Ficha técnica de Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Nombre	Escala de estrés laboral OIT-OMS
Origen	Perú
Autores	Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud
Año	1989
Administración	Individual / colectiva
Tiempo de administración	15 minutos aproximadamente
Factores	7 factores/Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo.
Puntuación	Calificación manual y computarizada
Aplicación	Trabajadores de organizaciones públicas y privadas

Ficha técnica del test de satisfacción laboral SL-ARG

Nombre	Test de satisfacción laboral SL-ARG
Origen	Perú
Autores	Alex Ruiz Gómez, Maria Zavaleta Flores y Percy Ruiz Gómez
Año	2013
Administración	Individual / colectiva
Tiempo de administración	25 minutos aproximadamente
Factores	7 factores/ Condiciones de trabajo, remuneración y beneficios sociales, supervisión, relaciones humanas, desarrollo, comunicación, puesto de trabajo.
Puntuación	Calificación manual y computarizada
Aplicación	Trabajadores de organizaciones públicas y privadas

Anexo 3: Validez y confiabilidad




RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Test de Clima Laboral CL-RG
OBJETIVO: Determinar la relación entre clima laboral, estrés y satisfacción en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.
DIRIGIDO A: Docentes

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Noe Grimalva, Hugo Martín
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Psicología


Post/firma
DNI 02806477

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de estrés laboral OIT-OMS
OBJETIVO: Determinar la relación entre clima laboral, estrés y satisfacción en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.
DIRIGIDO A: Docentes

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Noe Grijalva, Hypo María
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Psicología


 Post firma
 DNI 029666477

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
 NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)


ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Test de Satisfacción Laboral SL-ARG
OBJETIVO: Determinar la relación entre clima laboral, estrés y satisfacción en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.
DIRIGIDO A: Docentes

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Nee Frijolva, Hypo Morúa

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Psicología


 Post firma

DNI 02866477

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OHS
 OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACION ENTRE CLIMA LABORAL, ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN
DOCENTES DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CHIMBOTE 2019.
 DIRIGIDO A: DOCENTES

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			<input checked="" type="checkbox"/>	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CABANILLAS CASTREJÓN MAX ALEXANDER
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN ADMINISTRACION


 Post firma
 DNI 42079368

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (X)



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG
OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL, ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN DOCENTES DE UUNI-PRIVADAS, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SABANILLOS CASTREJON MAX ALCXANDER
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN


Post firma
DNI 42079368

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Test de clima laboral CL-RG

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima laboral, estrés y satisfacción de docentes de UCVI. Priodada, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CABANILLAS CASTRÓN MAX ALEXANDER
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN ADMINISTRACION


Post-firma
DNI 42074368

Fuente: Formateo enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Análisis de fiabilidad del Test Clima laboral CL-RG

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	70

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
C1	232,84	1525,731	,540	,955
C2	232,85	1523,234	,554	,955
C3	233,66	1576,752	-,125	,957
C4	233,11	1521,627	,523	,955
C5	232,97	1525,808	,501	,955
C6	232,97	1525,792	,487	,955
C7	233,47	1526,437	,480	,955
C8	233,42	1523,522	,491	,955
C9	233,06	1518,320	,530	,955
C10	233,19	1526,172	,487	,955
C11	233,33	1518,497	,535	,955
C12	233,39	1524,788	,487	,955
C13	233,36	1538,339	,327	,955
C14	233,21	1529,036	,424	,955
C15	233,37	1517,686	,518	,955
C16	233,38	1517,379	,535	,955
C17	233,31	1537,411	,348	,955
C18	233,28	1536,057	,351	,955
C19	233,47	1521,561	,516	,955
C20	233,52	1528,123	,436	,955
C21	233,35	1514,997	,582	,955
C22	233,28	1515,706	,546	,955
C23	233,20	1520,676	,531	,955

C24	233,43	1510,018	,607	,955
C25	233,37	1507,391	,621	,954
C26	231,95	1526,021	,521	,955
C27	231,96	1534,781	,358	,955
C28	234,01	1582,100	-,156	,957
C29	231,94	1524,809	,547	,955
C30	232,01	1516,535	,618	,955
C31	232,01	1515,792	,627	,955
C32	232,47	1524,973	,513	,955
C33	231,94	1512,200	,618	,955
C34	231,94	1503,973	,638	,954
C35	232,01	1502,682	,627	,954
C36	232,01	1506,180	,622	,954
C37	232,01	1504,782	,637	,954
C38	232,09	1504,162	,621	,954
C39	232,09	1505,667	,606	,954
C40	232,17	1504,949	,625	,954
C41	232,09	1504,162	,621	,954
C42	232,40	1514,227	,578	,955
C43	232,24	1508,787	,600	,955
C44	232,01	1522,221	,592	,955
C45	232,01	1528,629	,555	,955
C46	232,24	1509,476	,592	,955
C47	232,01	1503,384	,620	,954

C48	232,01	1505,338	,601	,955
C49	232,32	1508,961	,584	,955
C50	232,09	1504,035	,594	,955
C51	232,85	1536,485	,412	,955
C52	232,86	1537,548	,389	,955
C53	233,58	1565,361	,024	,956
C54	233,16	1536,233	,371	,955
C55	233,00	1540,993	,326	,955
C56	232,98	1538,628	,352	,955
C57	233,42	1530,792	,411	,955
C58	233,37	1522,896	,500	,955
C59	233,05	1523,967	,471	,955
C60	233,11	1525,734	,481	,955
C61	233,30	1528,801	,420	,955
C62	233,36	1534,826	,371	,955
C63	233,23	1533,970	,383	,955
C64	233,21	1533,348	,380	,955

C65	233,36	1530,056	,388	,955
C66	233,37	1524,868	,461	,955
C67	233,29	1535,370	,370	,955
C68	233,28	1534,422	,366	,955
C69	233,47	1537,019	,335	,955
C70	233,72	1560,905	,058	,957

Análisis de fiabilidad de la Escala de Estrés Laboral SL-ARG

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	25

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
E1	73,47	234,578	,617	,935
E2	73,40	237,973	,507	,936
E3	73,57	232,560	,680	,934
E4	73,50	234,244	,578	,935
E5	73,53	229,380	,756	,933
E6	73,47	229,053	,704	,933
E7	73,54	230,135	,716	,933
E8	73,55	229,860	,754	,933
E9	73,60	231,712	,636	,934
E10	73,44	229,351	,747	,933
E11	73,79	232,877	,710	,934
E12	73,90	239,939	,440	,937
E13	74,32	256,217	-,186	,943
E14	74,10	253,301	-,056	,942
E15	73,63	230,696	,641	,934
E16	73,51	228,425	,736	,933
E17	73,61	229,556	,745	,933
E18	73,48	229,455	,626	,935
E19	73,70	229,837	,724	,933
E20	73,47	225,808	,621	,935
E21	73,76	230,932	,671	,934
E22	73,61	229,556	,610	,935
E23	73,65	233,466	,576	,935

E24	73,74	231,123	,641	,934
E25	73,53	233,133	,464	,937

Análisis de fiabilidad del Test de Satisfacción Laboral SL-ARG

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	43

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
S1	141,53	497,969	,430	,928
S2	141,37	497,459	,482	,927
S3	141,65	493,554	,519	,927
S4	141,51	492,639	,530	,927
S5	141,61	492,292	,517	,927
S6	141,50	490,204	,543	,927
S7	141,61	490,686	,543	,927
S8	141,62	490,557	,568	,927
S9	141,60	490,462	,558	,927
S10	141,51	489,321	,581	,926
S11	141,86	495,717	,485	,927
S12	141,90	498,635	,418	,928
S13	142,41	516,223	-,051	,931
S14	142,21	514,362	,005	,930
S15	141,61	492,278	,504	,927
S16	141,61	489,348	,539	,927
S17	141,72	492,575	,506	,927
S18	141,77	493,099	,527	,927
S19	141,83	495,337	,464	,927
S20	141,79	489,712	,599	,926
S21	141,81	492,895	,514	,927
S22	141,80	492,038	,539	,927
S23	141,82	494,752	,495	,927

S24	141,87	494,923	,439	,928
S25	141,76	494,818	,514	,927
S26	141,77	496,766	,454	,928
S27	141,88	500,561	,378	,928
S28	141,74	494,312	,508	,927
S29	141,79	493,740	,498	,927
S30	140,79	489,210	,439	,928
S31	140,73	486,974	,522	,927
S32	141,16	495,803	,358	,928
S33	140,67	491,312	,397	,928
S34	140,81	486,330	,403	,929
S35	140,72	483,896	,475	,927
S36	140,66	482,439	,543	,927
S37	140,65	482,033	,552	,927
S38	140,77	483,986	,493	,927
S39	140,84	487,455	,416	,928
S40	140,90	489,372	,389	,928
S41	140,71	482,091	,535	,927
S42	140,96	483,748	,582	,926
S43	140,88	485,013	,502	,927

Anexo 4: Autorización

Autorización

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Solicito aplicación de instrumentos para informe de tesis

Señora: Raisa Uceda Castro

Coordinadora académica lectiva de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Sirva la presente para saludarla y a la vez solicitarle permiso para poder realizar mi aplicación de mis instrumentos en el proyecto y desarrollo de investigación cuyo título es: Relación entre clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en universidades privadas de Chimbote, 2019.

Esperando contar con su aceptación, me despido.



Néstor Daniel González Rueda

DNI: 32991045

Recibido
16/08/19


Anexo 5:

Base de datos de Clima Laboral

Nº	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C1 0	C1 1	C1 2	C1 3	C1 4	C1 5	C1 6	C1 7	C1 8	C1 9	C2 0
1	2	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	1	1	5	5	5	4	5	5	1
2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	1
3	5	5	1	5	4	4	3	5	5	5	5	4	1	5	4	5	4	4	4	1
4	3	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	1
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	2
6	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2
7	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	2
8	5	5	1	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	2
9	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
10	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
11	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
16	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
17	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
19	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
21	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
22	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
23	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
25	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
26	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
27	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
28	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4

Base de datos de estrés laboral

30	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
31	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
33	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4
34	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
35	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3
36	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2
37	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
38	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4
39	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3
40	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3
41	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	2
42	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
43	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
44	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
46	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1
47	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
48	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
49	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3
51	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
52	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
53	2	2	3	3	4	4	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
54	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
55	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
56	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2
57	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
58	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
59	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1

Base de datos de satisfacción laboral

60	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2
61	5	4	1	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
62	5	5	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5
63	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5
64	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
65	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5
66	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4	4
67	5	5	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5
68	5	5	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5
69	5	5	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5
70	5	5	1	4	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	5	4	3	3	5
71	5	5	1	4	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	5	4	3	3	5
72	5	5	1	5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	3
73	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4
74	5	5	1	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3
75	5	5	1	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4
76	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	4	2	3	4	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	2
78	5	4	4	4	4	5	1	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	1
79	5	5	2	5	4	5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
80	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	1
81	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5
82	5	5	2	5	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	1
83	5	5	1	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	2	3	3	5	3	3
84	5	5	2	5	5	5	3	5	4	5	4	2	3	5	3	4	3	5	2
85	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1
86	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2
88	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3
89	3	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	1
90	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2
91	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2
92	3	3	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2
93	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2
94	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2

Anexo 6:

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO:

Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019.

2. AUTOR:

Néstor Daniel González Rueda, selectos2011@gmail.com

3. RESUMEN:

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y un diseño correlacional no experimental trasversal. La muestra estuvo conformada por 300 docentes. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables, clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral, se empleó como instrumento test para las variables. Los resultados fueron analizados por los programas estadísticos EXCEL y SPSS, así mismo para establecer la correlación el estadístico de Spearman, teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras con cálculos estadísticos.

Los resultados determinaron que la variable clima laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$) con la variable estrés laboral, por otro lado la variable clima laboral con satisfacción laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.508$ y $p < 0.01$) con la variable satisfacción laboral y por último la variable estrés laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.699$ y $p < 0.01$) con la variable satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Palabras clave: Clima laboral, estrés laboral, satisfacción laboral, docentes universitarios.

4. ABSTRACT:

The objective of the research was to determine the relationship between climate, stress and job satisfaction in teachers of private universities in Chimbote, 2019.

The research was of quantitative approach, of applied type, with a cross-sectional non-experimental correlational design. The sample consisted of 300 teachers from private universities in Chimbote. The survey was used as a technique for collecting data on the variables work climate, work stress and job satisfaction, a questionnaire was used as an instrument for the variables. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS programs and to establish the correlation of the Spearman statistic, resulting in the data presented in tables and statistical figures.

The results determined that the variable work climate has a highly significant direct relationship ($r_s = 0.250$ and $p < 0.01$) with the variable work stress, on the other hand the variable work climate with job satisfaction has a highly significant direct relationship ($r_s = 0.508$ and $p < 0.01$) with the job satisfaction variable and finally the job stress variable has a highly significant direct relationship ($r_s = 0.699$ and $p < 0.01$) with the job satisfaction variable in teachers of private universities in Chimbote, 2019.

Keywords: Work climate, work stress, job satisfaction, university teachers.

5. INTRODUCCIÓN:

La importancia de investigar el clima, estrés y satisfacción en docentes de universidades, donde el nuevo enfoque en las Instituciones Educativas Superiores, se orienta a cumplir un perfil académico, tecnológicos, de investigación, entre otros, en ese sentido muchas veces se requiere mucha preparación técnica y humana en los educadores, conllevando muchas veces a que se vea resquebrajado el clima laboral, donde puedan verse afectados por el estrés, generando un costo biosicosocial en los que podría extenderse a todo un contexto donde se desenvuelven.

Se puede señalar que sentirse agotado, exhausto y/o estresado es un estado que no diferencia grupos, estatus social u otros, en ese sentido en la actualidad en nuestra sociedad es utilizado con frecuencia, es por ello de la atención que se le da a ello, por lo consiguiente el uso inadecuado, un ambiente inadecuado y el no sentirse satisfecho, hace que nuestras capacidades sobrepasen ante las demandas (Benites, 2014).

En el ámbito nacional Barquinero (2014) afirma que las empresas públicas y privadas solo algunas empresas están buscando una solución al respecto, es por ello que afirma que un 70% de colaboradores tienen estrés, por otro lado pocas se están preocupando por el bienestar psicológico de sus colaboradores ya que saben que depende de su bienestar, y si se sienten satisfechos podrán desarrollar un mejor potencial. En ese sentido Great Place to Work (2018) evalúa y reconoce a las mejores prácticas de clima laboral propuesto por las diferentes empresas del medio.

Martin y Colbs (citado por Ruiz, 2017) es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Según la OIT-OMS (2016) es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidad es, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Robbins y Judge (2013) afirman que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características, es decir un individuo con un alto nivel de satisfacción tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.

Frente a lo anterior en esta presente investigación se plantea el siguiente problema.

¿Cuál es la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas, Chimbote, 2019?

Para dar respuesta a la interrogante anterior se formula el siguiente objetivo.

Determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Para comprobar la relación para estas variables se ha formulado la siguiente hipótesis.

Hi Existe relación entre clima laboral, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

6. MÉTODO

Se trata de un diseño no experimental - descriptivo correlacional transversal, ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un momento único, la muestra estuvo conformada por 300 docentes de universidades privadas de Chimbote. Durante su aplicación se utilizó como técnica la encuesta, teniendo como instrumento en cuestionario. La realizó la validación de los instrumentos por criterios de cinco expertos.

Para calcular el coeficiente del Alfa de Cronbach, en relación al cuestionario relacionado a clima laboral se obtuvo un índice general de 0,856, satisfacción laboral un índice general de 0,878 y estrés laboral un índice general de 0.944. Es decir, los mencionados coeficientes, muestran que los instrumentos tienen un nivel de confiabilidad alto, para el análisis de datos se utilizó el estadístico, a través de la estadística descriptiva como la distribución de frecuencias, específicamente en tablas y gráficas, procesados en el programa de Excel y SPSS y el paquete estadístico de Spearman; los datos obtenidos se presentan en tablas y figuras estadísticas., no han sido manipulados, además de ello la investigación cumple con las normas APA por lo que es confiable y auténtica.

7. RESULTADOS:

Al relacionar las variables clima laboral y estrés laboral a través de la correlación de Spearman, muestra que el grado de relación que establecen las variables mencionadas existe una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$) en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

En cuanto a las variables clima laboral y satisfacción laboral a través de la correlación de Spearman, muestra que el grado de relación que establecen las variables mencionadas existe una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.508$ y $p < 0.01$) en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

En cuanto a las variables estrés laboral y satisfacción laboral a través de la correlación de Spearman, muestra que el grado de relación que establecen las variables mencionadas existe una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.699$ y $p < 0.01$) en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

El 64% de los docentes consideran que el clima laboral es muy favorable, el 23% indica que se encuentran en un nivel desfavorable, el 9% considera que se encuentra en un nivel medio y solo un 4% indica que el clima es favorable y ningún docente indica que es muy desfavorable.

El 72% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que el estrés laboral es de nivel intermedio, el 17% registra que están en estrés, el 11% registra un nivel bajo y ningún docente registra un nivel alto de estrés.

El 60.2% de los docentes, consideran que la Satisfacción laboral es regular, el 27.6% lo considera de nivel parcial insatisfacción laboral, el 6.6% considera que es de nivel alta insatisfacción laboral, un 5.3% considera que existe parcial satisfacción laboral, solo un 0.3% lo considera de alta satisfacción laboral.

8. DISCUSION:

Respecto a las variables clima laboral y estrés laboral se logró determinar que existe correlación directa y altamente significativa entre las variables, donde el coeficiente de correlación de Spearman es de $r_s = 0.250$. Resultado confirmado por Solis (2016) que existe relación en su trabajo de investigación. (Rho de Spearman).

En cuanto a las variables clima laboral y satisfacción laboral se logró determinar que existe correlación directa y altamente significativa entre las variables, donde el coeficiente de correlación de Spearman es de $r_s = 0.508$. Resultado confirmado por Medina (2012).

Por otro lado las variables estrés laboral y satisfacción laboral se logró determinar que existe correlación directa y altamente significativa entre las variables donde el coeficiente de correlación de Spearman es de $r_s = 0.699$. Resultado confirmado por Ortega y Quispe (2016) que existe relación en su trabajo de investigación (Rho de Spearman).

9. CONCLUSIONES:

Se determinó la relación entre las variables clima laboral y estrés laboral, mediante el cálculo de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de ($r_s = 0.250$), en la cual se evidencia que existe una relación directa altamente significativa

Se determinó la relación entre las variables clima laboral y satisfacción laboral, mediante el cálculo de correlación de Spearman, se presenta una relación directa altamente significativa y se obtuvo un valor de ($r_s= 0.508$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Se determinó la relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral, mediante el cálculo de correlación de Spearman, donde existe relación directa altamente significativa y se obtuvo un valor de ($r_s= 0.699$). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Se identificó el nivel de clima laboral donde se aprecia que el 64% de los docentes de universidades privadas en Chimbote consideran que el clima laboral es muy favorable, el 23% indica que se encuentran en un nivel desfavorable.

Se identificó que el 72% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que el estrés laboral es de nivel intermedio, el 17% registra que están en estrés.

Se identificó que el 60.2% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que la Satisfacción laboral es regular, el 27.6% lo considera de nivel parcial insatisfacción laboral.

10. REFERENCIAS:

Barquinero, A. (25 de abril de 2014). *70% de trabajadores sufre estrés laboral*. *Diario La República*. Extraído de <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadores-sufre-estres-laboral>.

Benites, Y. (2014). Factores asociados al Burnout en docentes de secundaria de colegios públicos. Recuperado de: [file:///C:/DocumentsandSettings/Administrador/Misdocumentos/Downloads/BENITES_VILE LA_YSABEL_DOCENTES_SECUNDARIA.pdf](file:///C:/DocumentsandSettings/Administrador/Misdocumentos/Downloads/BENITES_VILE_LA_YSABEL_DOCENTES_SECUNDARIA.pdf)

Great Place To Work (2018) *Los mejores lugares para trabajar 2018*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-para-trabajar/las-mejores/2018/grupo-utec-tecsup>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed). Mex: Pearson

Organización Internacional del Trabajo (2016) *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Solís Chuquiyaury, Z., Zamudio Eslava, L., Matzumura Kasano, J., & Gutiérrez Crespo, H. (2016). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte médico*, 16(4), 32-38.

Medina, J. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los concesionarios de camiones del Municipio San Francisco* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría, Universidad Rafael Urdeneta), Recuperada de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9209-12-06366.pdf>

Ortega, J. R., & Quispe Masias, D. O. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata*.

ANEXO7: DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Néstor Daniel González Rueda, estudiante, del Programa de Doctorado en Psicología de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 32991045, con el artículo titulado:

Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni parcial ni totalmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado, es decir no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, Febrero 2020.



Néstor Daniel González Rueda
32991045