



La Risoterapia en la disminución del estrés laboral organizacional, en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International S.A.C. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Br. Victor Alexander Navarro Navarro

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquin Vertiz Osoreo

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERU-2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): NAVARRO NAVARRO, VÍCTOR ALEXANDER

Para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión del Talento Humano, ha sustentado la tesis titulada:

LA RISOTERAPIA EN LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL, EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA AKRON INTERNATIONAL S.A.C. 2018

Fecha: 1 de setiembre de 2018

Hora: 3:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Mg. Abner Chávez Leandro

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Empty space for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Revisar redacción en estilo APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mis padres que han sido mi soporte y me han dado todo el respaldo necesario para continuar con mi carrera, a mi sobrino y a mi hermano que se convirtió en parte imprescindible en mi crecimiento profesional y personal.

Agradecimientos

A Dios por permitirme continuar con este proyecto de vida, que se inició hace varios años y a todas las personas que aportaron de gran forma para el desarrollo de dicha investigación.

Declaración de autoría

Yo **Victor Alexander Navarro Navarro**, estudiante del Programa de Maestría en gestión del Talento Humano, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “La Risoterapia para la disminución del Estrés Laboral en los trabajadores administrativos de la empresa AKRON INTERNATIONAL S.A.C 2018 “ presentada, en 141 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente 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.

Lima,01 de septiembre del 2018

.....

Lic. Victor Alexander Navarro Navarro

DNI 41616416

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “La Risoterapia para la disminución del Estrés Laboral en los trabajadores administrativos de la empresa AKRON INTERNATIONAL S.A.C 2018”, que tuvo como objetivo demostrar que la risoterapia incluida en las organizaciones son parte fundamental para que el desarrollo enfocado en el desarrollo y progreso de las empresas en nuestro país y que se fundamente aún más para quienes se aventuren a iniciar un proyecto empresarial interioricen que el núcleo fundamental de toda institución son los colaboradores y como tal deben brindarles las herramientas para que su estadía en la organización este acorde a los objetivos de la misma.

El informe presentado lleva una estructura de siete capítulos, según el formato que se nos proporcionó la Escuela de Posgrado. El cual se divide de la siguiente manera, en la primera parte se presenta la introducción, los antecedentes de estudio, la fundamentación teórica, la justificación, formulación del problema, hipótesis y objetivos, continuando con la segunda parte en donde se describe la metodología que se emplea en la investigación, en la tercera parte se describen los resultados obtenidos, para el cuarto capítulo, se detalla la discusión de los resultados, las conclusiones se mencionan en el quinto capítulo, las recomendaciones basados en el resultado en el sexto capítulo, por último se muestran las referencias bibliográficas

La conclusión de la investigación fue positiva, dado que según los resultados existe una disminución del estrés laboral en cuanto se ejecutó el programa de risoterapia en la institución laboral.

Victor Alexander Navarro Navarro

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
I. Introducción	xi
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos Previos	13
1.2.1 Antecedentes Internacionales	13
1.2.2 Antecedentes Nacionales	16
1.3 Teorías Relacionadas al tema	19
1.3.1 Bases Teórica de la variable risoterapia	19
1.3.2 Bases Teóricas de la variable estrés laboral	25
1.4 Formulación del problema	35
1.4.1 Problema General	35
1.4.2 Problemas Específicos	35
1.5 Justificación	36
1.5.1 Justificación Teórica	36
1.5.2 Justificación Práctica	37
1.5.3 Justificación Metodológica	37
1.6 Hipótesis	38
1.6.1 Hipótesis General	38
1.6.2 Hipótesis Específicas	38
1.7 Objetivos	39
1.7.1 Objetivo General	39
1.7.2 Objetivos Específicos	39
II. Método	41
2.1 Diseño de estudio	42
2.2 Variables, Operacionalización	43

2.2.1 Risoterapia	43
2.2.2 Estrés Laboral	43
2.3 Población, muestra y muestreo	46
2.3.1 Población	46
2.3.2 Muestra	46
2.3.3 Muestreo	47
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad	47
2.4.1 Técnica de recolección de datos	47
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	47
2.4.3 Validación	48
2.4.4 Confiabilidad de Instrumentos	49
2.5 Método de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51
III. Resultados	52
3.1 Resultados descriptivos	53
3.1.1 Estrés laboral organizacional	60
3.2. Resultados inferenciales	61
3.2.1 La risoterapia en el estrés laboral organizacional	61
3.2.2 La risoterapia en el clima organizacional	62
3.2.3 La risoterapia en el estructura organizacional	63
3.2.4 La risoterapia en el territorio de la organización	64
3.2.5 La risoterapia en la tecnología	66
3.2.6 La risoterapia en la influencia del líder	67
3.2.7 La risoterapia en la cohesión	68
3.2.7La risoterapia en el respaldo del grupo de trabajo	69
IV. Discusiones	71
V. Conclusiones	75
VI Recomendaciones	79
VII Referencias	82
Anexos	89

Resumen

La empresa Akron International en esta etapa de cambios está lográndose posicionar dentro de las empresas que lideran el mercado nacional, por ello sienten la necesidad de buscar que sus colaboradores se sientan tranquilos dentro de sus ambientes de trabajo, por ello consientes de la nuevas enfermedades como el estrés, buscan saber si dicho problema se encuentra con ellos y en que niveles, es por ello que el objetivo de esta investigación es determinar la efectividad de la risoterapia para la disminución del estrés laboral organizacional en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC 2018.

Bajo un enfoque cualitativo, descriptivo y explicativo, de diseño Pre-experimental y de corte transversal, realizando con un solo grupo un pre y post test, tuvo como población a todos los trabajadores de la parte administrativa constituida por 30 colaboradores, quienes presentaron niveles de estrés bajo, estrés e intermedio; los datos se obtuvieron a través de la técnica de encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y la ejecución del taller de risoterapia en siete sesiones, el cual se realizó en el mes de Abril y Junio del 2018. Los resultados del pre test evidenciaron que si existe una problemática en los trabajadores administrativos con referencia al estrés.

Se concluyó tras las sesiones realizadas y mediante los resultados del post test que la risoterapia fue efectiva en los trabajadores administrativos, dado que la prueba de wilcoxon de los rangos con signo fue: -4,245 y $p=0,000$ por lo cual la hipótesis nula es rechazada, aceptando la hipótesis alterna, concluyéndose que los talleres de risoterapia lograron disminuir de forma significativa los niveles de estrés de los trabajadores.

Palabras clave: Risoterapia, estrés laboral, efectividad.

Abstract

The company Akron International in this stage of changes is being positioned within the companies that lead the national market, so they feel the need to find their employees feel calm in their work environments, therefore aware of new diseases such as stress, seek to know if this problem is with them and in what levels, that is why the objective of this research is to determine the effectiveness of laughter therapy for the reduction of organizational work stress in administrative workers Akron International SAC 2018.

Under a qualitative, descriptive and explanatory approach, with Pre-experimental and cross-sectional design, carrying out a pre and post test with a single group, it had as a population all the workers of the administrative part constituted by 30 collaborators, who presented low stress, stress and intermediate levels; the data was obtained through the survey technique and the ILO-WHO labor stress questionnaire was used as an instrument and the laughter therapy workshop was carried out in seven sessions, which took place in April and June 2018 The results of the pre-test showed that there is a problem in the administrative workers with reference to stress.

It was concluded after the sessions and through the results of the post test that the laugh therapy was effective in the administrative workers, since the wilcoxon test of the signed ranges was: -4.245 and $p = 0.000$ for which the null hypothesis is rejected, accepting the alternative hypothesis, concluding that the laughter therapy workshops managed to significantly reduce the stress levels of the workers.

Key words: Laughter therapy, work stress, effectiveness

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Actualmente observamos que la sociedad está formada por organizaciones complicadas donde se aprecian que existen diversas actividades que complican en cierto nivel a los colaboradores, los grupos reducidos y los deteriorados vínculos entre los grupos, sumado a ello las normas, las políticas y los procesos de las organizaciones, los cuales pueden ser puntos complicados o en algunos casos incomprensibles ante alguna interpretación del común de los integrantes, hacen que se establezcan las bases para entender la complejidad de las organizaciones y a su vez la problemática que se puede generar en la interna la cual se ve reflejada en los colaboradores a través del estrés laboral, la cual es considerada como una problemática en la salud pública, con serias complicaciones para las personas, por ello quien posee estrés según investigaciones realizadas a nivel mundial presentan dos a tres veces más probabilidad de enfermarse debido al deterioro del sistema inmunológico en el ser humano, esto se puede ver reflejado en los ausentismos y rotación de personal en las empresas.

Nuestra sociedad nacional actualmente siente que el estrés laboral en las organizaciones es una epidemia dado que afecta a todo tipo de personas, no importando la edad, condición social, sexo, su incremento cada día va en aumento, generando a su paso márgenes cada vez más graves e insospechadas. Existen diversidad de agentes estresantes en toda persona los mismos que son derivados de la familia, los estudios y el trabajo, dentro del enfoque laboral organizacional, tomare lo dicho por la OIT (2001) el cual considera que el estrés laboral es como un peligroso trastorno para las diversas organizaciones en proceso de desarrollo, perturbando tanto el desempeño, la salud ya sea física y psicológica de los trabajadores, dentro del ambiente laboral se presentan diversos factores que llevan a los colaboradores a situaciones estresantes tales como el mal manejo de la organización, que la infraestructura no sean los correctos, que quienes los lideran no estén capacitados para manejar equipos de trabajo, alta tensión laboral, la salud mental y física, contextos familiares, económicas, modificaciones de la rutina, relaciones inadecuadas con sus compañeros, el cansancio, agotamiento, excesiva competitividad entre otros, a los que toda persona enfrenta de diversas maneras, las cuales llegan a afectarlo y lamentablemente muchas veces no saben de qué manera actuar, para encontrar una solución.

Las empresas locales que recién se están formando o las que se aún no se establecen por completo, ven al estrés laboral como algo médico y por el cual recibe una mínima atención en el ámbito de la investigación organizacional, dado que siempre será relacionada a otros aspectos direccionados a la salud y a la atención de las mismas en lugares externos como las clínicas o centros de salud, por tal el propósito de la investigación es brindar una alternativa terapéutica incluida en las organizaciones a través de la risoterapia con el fin de demostrar que estas investigaciones pueden cambiar el aspecto diferenciado que se le da a un tratamiento terapéutico, el estrés laboral puede ser reducido a su mínima expresión si la salud laboral se encuentra estable y en óptimas condiciones.

Por tal motivo y en vista que la empresa Akron International deseoso de poder continuar con su crecimiento y en busca de sus objetivos desea saber en qué nivel de estrés se encuentran sus colaboradores y como esto está mermando en su producción final, saben que están frente a un problema o enfermedad moderna, por ello nos llama la atención de investigar la eficiencia que la risoterapia tendría para la disminución del estrés laboral organizacional, siendo el estrés el inicio de varias patologías más frecuentes en este siglo XXI debido al acelerado ritmo de vida que llevamos en estos tiempos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales.

Quespaz (2016), en su tesis titulada *La relación entre las diferencias jerárquicas organizacionales y la vivencia del estrés laboral como factor de riesgos psicosocial*, tuvo como objetivo principal determinar las diferencias existentes entre ambas variable, corresponde a un diseño transversal y a un tipo investigación correlacional, para lo cual utilizó una población de estudio(muestra) de 100 trabajadores quienes respondieron a cuestionarios estructurados basados en la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS, los resultados muestran las diferencias que existen en cada nivel organizacional en base a la vivencia que se tiene con el estrés laboral; Se concluye que existió similitud en todos los niveles organizacionales, en cuanto a las fuentes relacionadas con el puesto y las relaciones interpersonales que son las variables con mayor generación de estrés

en la organización, lo que hace presumir que las condiciones de trabajo, las normas y políticas organizacionales, la carga de trabajo excesiva, las jornadas de trabajo largas, innumerables reuniones de trabajo, pueden complicar el proceso de las acciones del trabajador, que probablemente causan conflictos en las relaciones interpersonales, por la falta de apoyo social con los compañeros, jefes y demás personal que los rodea, que a largo plazo podrían causar una tensión considerable entre los empleados.

Otero (2016), en su tesis titulada *Efecto de la Risa en el mejoramiento de la salud en los pacientes en una unidad de cuidado crítico en Puerto Rico*, cuyo objetivo fue demostrar el efecto de la risa frente a la percepción del dolor, fue un estudio cuasi- experimental de tipo descriptivo, compuesto por 10 pacientes, 5 del grupo experimental (recibieron el taller de risoterapia) y grupo control constituido por los 5 restantes (no recibieron la terapia), la variable efectividad fue medida a través de un cuestionario el cual fue desarrollado por el investigador, la investigación indica que las personas que recibieron la risoterapia tienen un alto grado de satisfacción y han mejorado en su salud sintiéndose mucho mejor tras las 3 sesiones efectuadas, a su vez que tuvo un alto índice de aceptación, la prueba de T student reveló que hay una diferencia entre el grupo control ($t= 3,41$, $p < 0,001$), demostrando así una diferencia significativa, En conclusión el estudio nos revela los beneficios de la risoterapia para los pacientes logrando mejorar la percepción del dolor disminuyendo el estrés y ansiedad.

Lopez (2016) en su tesis titulada *Risoterapia como tratamiento para mejorar la calidad de vida del paciente pediátrico con leucemia linfoblástica aguda*, tocó aspectos básicos de la risoterapia en los pacientes pediátricos con leucemia, el estudio fue realizado en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el hospital de enfermedades comunes de la zona nueve de una ciudad de Guatemala, en el área de pediatría, se utilizó como herramienta el Pediatric Oncology Quality of Life Scale, abreviado como POQOLS, el cual es utilizado ampliamente para evaluar qué calidad de vida tienen los pacientes pediátricos con enfermedades oncológicas, como es el caso de la leucemia, se utilizó el total de población que cumplía los criterios de inclusión, por la pequeña muestra de pacientes; El estudio concluye rechazando la hipótesis nula con un t student, el cual demuestra que si existe mejoría en la calidad de vida de los pacientes pediátricos después de varias sesiones de risoterapia.

García (2014), en su libro *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*, presenta una exploración acerca de las relaciones que existen entre bienestar subjetivo y psicológico, optimismo, emociones positivas, sentido y calidad de vida, enfocados en los aportes de la Psicología Positiva. Finalmente los resultados nos demuestran que el desarrollo de la felicidad y bienestar se relacionan de manera positiva con la difusión de la salud psicofísica y la prevención de conductas de riesgo, por lo tanto la difusión de una buena calidad de vida y gozar de buena salud, son una necesidad sociopolítica que debe ser un objetivo fundamental de toda sociedad interesada en el bienestar de toda la población.

Chueh (2013), estudio los efectos inmunológicos, fisiológicos y psicológicos, del programa de Risa en adolescentes, esta investigación fue un estudio aleatorio y experimental, fueron 67 adolescentes que tomo como grupo de estudio, durante las sesiones, los sujetos experimentales (34 personas) asistieron al programa durante ocho semanas que duro el estudio, los sujetos control (33 personas) siguieron con sus labores al mismo tiempo del otro grupo, para la evaluación psicológica (para poder determinar cuál era su estado actual) de los adolescentes se usó la escala china de humor, la de autoestima y la de cara para evaluar las marcas o marcadores inmunológicos y por ultimo para evaluar los estados fisiológicos recurrieron al cortisol en saliva, presión arterial, variabilidad del ritmo cardiaco y su frecuencia, estos valores fueron medidos al inicio y termino de la intervención, los resultados en referencia al estado de ánimo presentaron mejoras significativas en los sujetos experimentales; no encontrándose cambios significativos, en el marcador inmunológico de estrés (cortisol), dado que tuvo una disminución considerable tras la culminación del programa. Finalmente se concluyo que el programa de risa es una posibilidad no farmacológica y económica que aportaría una gran ayuda a los adolescentes y así atenuar situaciones que se les podría presentar.

Marrero, et al (2013), en su tesis *Estrés laboral en personal de la industria química farmacéutica (QUIMEFA)*, donde tuvo como muestra a 84 personas de diversos laboratorios ubicados en la Habana-Cuba concluyeron: en su mayoría son las mujeres toleran un margen mayor de dureza en su ambiente de trabajo que los varones, por otro lado se menciona que las mujeres manifiestan regularmente que están expuestas a no hallar el apoyo su lugar de trabajo, haciendo referencia que la falta de una buena organización, se evidencia con más intensidad en un 26%

sobre un 20% de frecuencia, así mismo la falta de realización profesional muestra una intensidad de 34% sobre un 30% de frecuencia; Finalmente el investigador concluye el estrés se relaciona con la falta general que existe en las organizaciones.

Sanchez (2011), en su tesis titulada *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en los trabajadores de una industria cerealera*, cuya investigación se basó en buscar la relación entre las variables, presenta un diseño correlacional, la población de estudio fueron 64 trabajadores, se utilizó un cuestionario elaborado por el autor para evaluar el estrés laboral, posteriormente utilizó el cuestionario de J.M Peiró y J.L Meliá, donde buscaría cuáles son los aspectos del trabajo que producen satisfacción o no y en qué grado, por último utilizó el BIEPS-A de M. Casullo, el cual tiene por objetivo la evaluación psicológica de manera individual, evaluando de esta manera el bienestar psicológico de los alumnos; Las conclusiones finales mostraron que existe una relación entre estrés laboral y satisfacción laboral de forma negativa por ello ante una satisfacción escasa el estrés aumenta, con ello y tras demostrarse que el bienestar psicológico era positivo se puntualiza que el bienestar psicológico entablado de una forma constructiva en la organización hará que exista mucha satisfacción en los colaboradores.

1.2.2. Antecedentes nacionales.

Esquen y Nuñez (2017), en su tesis de *la efectividad de la risoterapia en la disminución del dolor en pacientes del servicio de Traumatología de un hospital de Chiclayo*, donde el enfoque de su objetivo se basó en demostrar la efectividad de que tiene la Risoterapia para lograr la disminución del dolor de que sienten los pacientes del servicio de Traumatología, de diseño cuasi-experimental y bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, los datos fueron obtenidos a través de la observación y de encuestas, las cuales fueron aplicadas antes y después de las sesiones de risoterapia, la muestra estaba constituida por 10 pacientes hospitalizados, con ello se permitió medir el nivel de dolor en general que sentían los pacientes: cognitiva–evaluativa, sensorial–discriminativa y motivacional–afectiva, finalmente la guía utilizada les ayudó a saber en qué etapa o etapas de las sesiones fue efectiva la terapia de la risa “risoterapia”; Finalmente se concluyen

que la terapia de la risa “Risoterapia” es efectiva, evidenciando que disminuyo el dolor un 53%, llevando al paciente de un rango moderado de dolor de 13.2 a un dolor leve de 6.1.

Sánchez (2017) en su tesis titulada *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA-2017*, busco encontrar que tanto el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores y de qué forma afecta al desarrollo de los objetivos de la organización, tuvo un diseño no experimental de corte transversal, correlacional básico, su población de estudio estuvo conformado por 60 colaboradores siendo esta el 100%, los instrumentos que empleo fue el cuestionario de Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el formato convencional creado por el autor basado en Dolan para medir el desempeño laboral, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman obteniéndose como resultado la comprobación de las hipótesis planteadas, el valor de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05 y el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,673; Finalmente se concluye que si existe relación entre la variable estrés laboral y desempeño laboral, donde al existir mayores estresores ocasionados por una inadecuada calidad de vida laboral menor será el desempeño laboral que tendrán los colaboradores.

Solorzano (2016) en su investigación tuvo como objetivo, Determinar la *efectividad de la risoterapia sobre el estrés hospitalario de pacientes hospitalizados en Medicina, Cirugía y Gineco-Obstetricia del hospital Hermilio Valdizan Medrano - Huánuco – 2016*. Método: Diseño: Experimental - cuasi experimental (antes y después). Participando 92 pacientes, usándose el test de Hamilton del estrés para medir el estrés hospitalario y el hemograma para el conteo de linfocitos. En la intervención participaron los payasos de la Asociación Cultural de Payasos y Artistas de Huánuco de forma voluntaria. Los resultados fueron analizados con el programa SPSS y Excel. Resultados: La \pm DS del estrés hospitalario pre-risoterapia fue de $41,7 \pm 9,0$ y el post risoterapia la \pm DS $38,4 \pm 6,9$. La prueba de Wilcoxon pareado fue -3,8 y $p= 0,0$; resultando significativo. El conteo de linfocitos la \pm DS pre-evaluación fue 14,7 y post-evaluación 18,5; resultando la prueba de Wilcoxon pareado de -1,8 y un $p= 0,08$ no significativa, el investigador concluye que la risoterapia si es efectiva y modifica el estrés hospitalario.

Quispe, (2016), en su tesis *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima*, la cual busco determinar la

relación entre ambas variables (estrés y clima laboral), de tipo no experimental y de corte transversal, correlacional, descriptivo y comparativo, con 168 colaboradores tomados como muestra, los instrumentos utilizados fueron dos; el primero fue la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS y el segundo la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma, en ambos se obtuvieron sus propiedades psicométricas, los resultados evidenciaron una relación significativa entre ambas variables, al obtener como correlación bivariada una significación de $p < 0,00$, el clima laboral fue categorizado como favorable con un 44,05% y el nivel de estrés predominante en la muestra fue bajo con un 87,50%, existiendo una relación altamente significativa entre las ambas variables, En conclusión, si existe relación entre el estrés y clima laboral; por tal las recomendaciones que da el investigador está en reforzar el clima laboral u organizacional como comúnmente se le conoce.

Campos (2015) en su tesis *La efectividad de la Risoterapia en la mejora del estado de ánimo y disminución de la percepción del dolor en los niños con cáncer de un albergue*, el objetivo de la misma, era demostrar la efectividad que tiene la Risoterapia para la mejora del ánimo y a su vez la disminución de la percepción del dolor de los niños con cáncer, corresponde a una investigación de nivel aplicativo tipo cuantitativo, con método cuasi-experimental utilizando un solo diseño y de corte transversal, la población estaba constituida por 18 niños, el instrumento que utilizo fue, la Escala Visual Análoga de Expresión Facial para el Dolor y la Escala Visual Análoga de Expresión Facial para el Estado de Ánimo, antes y después de cada sesión de Risoterapia, realizándose en ocho sesiones, los resultados nos dan un indicador en el pre test que la sensación del dolor y el estado de ánimo de los niños, fueron mayores a los que el Post Test arrojó; Se concluye que la terapia de la risa (Risoterapia) resulto satisfactoria ya que la percepción del dolor disminuyo y el cambio del estado de ánimo en los niños con cáncer fue favorable.

Lachira (2013), en su tesis titulada *“Risoterapia: intervención de enfermería en el incremento de la autoestima en adultos mayores del club “Mis Años Felices” en el Centro del Adulto Mayor “Mis años felices”, Lima, Perú*, en el año 2013, busco comprobar que el programa de risoterapia como intervención terapéutica ayudaba a incrementar la autoestima en los adultos mayores, el estudio fue de método cuasi-experimental de un solo diseño y de tipo cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 19 personas (adultos mayores) los cuales se obtuvieron a través de un muestreo no probabilístico, por conveniencia, el instrumento utilizado fue la

Escala de Autoestima de Coopersmith; el cual se realizó antes y después de la sesión de risoterapia, posterior al programa de la risa (risoterapia), la autoestima en los adultos mayores presentaron niveles favorables que iban de medio bajo a alto, por lo que se infiere que ningún adulto mayor mantiene un nivel bajo de autoestima; La investigación concluye demostrando que existe un aumento del nivel de autoestima en los adultos mayores, demostrándose así la hipótesis planteada.

Suarez (2013), realiza una adaptación de la escala de estrés laboral de la organización internacional del trabajo(OIT) y OMS(organización mundial de la salud), su muestra estaba constituida por 203 trabajadores, entre edades de 25 a 35 años que se encontraban laborando en un contact center en el distrito de Lima. Utilizando a la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado una confiabilidad muy alta (0,966). Por otro lado, las correlaciones positivas de la prueba fluctúan entre 0,68 y 0,82, por lo que se obtuvo una significativa capacidad discriminativa al evaluar el Estrés laboral, así mismo, se pudo determinar gracias al análisis de dos mitades, que la escala adaptada es válida y confiable para poder ser utilizada en personal que labora en distintas organizaciones dentro de nuestro país.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de la variable risoterapia

En el antiguo imperio chino hace unos 4000 años y en la india, había unos santuarios donde las personas se reunían en pequeños y grandes grupos para reír, con la única finalidad de mejorar o buscar un equilibrio en su salud.

En 1971 el medico norteamericano Hunter "Patch Adams", fundo el instituto Gesundeit, mostrando una idea distinta de la medicina tradicional en ella se enfocaba en amor, la generosidad, el afecto y sobre todo la risa, para disipar el dolor y lograr mayor resistencia hacia algún tratamiento, con ello alboroto la comunidad científica y sobre todo la médica, en la actualidad Patch, sigue viajando por todos los rincones del mundo para contar sus experiencias y su enfoque distinto y único de entender la medicina.

Cousins (1976) citado por Ramos, et al (2004), publicó un artículo titulado *Anatomía de la angustia*. en el cual detallaba su enfermedad explicando que sufría

de una enfermedad degenerativa espinal “espondilitis anquilosante”, la cual había evolucionado de manera degenerativa donde una movilidad de sus extremidades se veía minimizada y sufría de incontables despertares por las noches a causa del dolor que presentaba de manera constante y en ocasiones de forma violenta, entre estos sucesos descubre que diez minutos de risa (ya sea viendo películas cómicas o realizando otras actividades), le proporcionaban dos horas aproximadamente de alivio del dolor, este caso fue muy comentado y celebrado, sentando un precedente en los años 70.

Conceptualización de la risoterapia:

La risa es parte del ser humano, se dice que al día reímos alrededor de 100 veces sin imaginarlo cuando saludamos, cuando algo nos agrada o cuando simplemente algo nos desagrada y esbozamos una sonrisa en señal de desaprobación o nerviosismo, en fin la risa es parte de nuestro día a día entonces que porque no mirar más allá y reforzar y darle un valor terapéutico a un simple gesto o expresión nos dice Seligman (2011), que la risa es parte del ser humano y es considerada como una fortaleza innata, la cual es estimulada con nuestros estados de humor, entonces según lo mencionado, así mismo Robert (1993), utiliza el término “medicina de la risa” refiriéndose al poder curativo de la Risa, donde el buen humor y la felicidad, son medicamento de la cura, Belilty (2010) nos indica que la risoterapia es una forma de hacer terapia mediante la risa, la cual sirve para eliminar la angustia, la depresión, la rabia, los resentimientos, el odio y para curarse un mal físico, Guía, (2009) refuerza lo anterior y agrega que es una herramienta que permite encontrarse con uno mismo, con la única intención de generarte múltiples beneficios, como la aliviar algunos males, ya con estos respaldos teóricos podemos decir que la risa si se complementa con la terapia puede ser el eslabón a grandes interrogantes que hoy la medicina actual está incluyendo dentro de sus procesos alternativos a la medicación, sobre ello , Rodríguez (2004), nos indica que la risoterapia es un buen método de prevención o cura dolencias, ya que provoca pensamientos positivos mediante dosis de risas, los cuales van desde el uso de risas pronunciadas, hasta las risas de manera discreta por lo cual toma la sonrisa, como un tratamiento para hacer frente a las dolencias físicas y a las alteraciones psicológicas, ahora este proceso de cura ya

se veía desde hace varios años, se dice que todas las culturas reían, gritaban, saltaban, jugaban y hasta cantaban a fin de lograr curarse algún mal o problema que los aqueja, en investigaciones recientes se pudo determinar que en la antigua China e India, la risa estaba asociada a diversos beneficios que ayudaban a la salud, por tal siendo ello un precedente, en los últimos años se han generado variadas intervenciones y terapias clínicas relacionadas con el humor y la risa, por lo que en la actualidad existe un amplio interés en varios estudios científicos de estos fenómenos.

Podemos decir entonces que el humor y la risa, como terapia se ha revalorado, tal es así que ambas son consideradas, elementos importantes en el que complementan la mejoría de algún sintoma, aunque aprender a reír no es tarea fácil, ya que sonreír no es igual a reír, cuando se sonríe es un gesto realizado, la risa envuelve una serie de músculos y sistemas internos por lo que en ocasiones se torna complicado de lo simple que puede parecer, entonces démosle la bienvenida a la risoterapia, actualmente los centros de psicoterapia tienen a la risa como la artífice de la soluciones que ahí se buscan resolver, la terapia de la risa puede ser aplicable a una persona o un grupo, buscando conseguir diversos beneficios en la salud de quien lo aplica, caracterizándose por ser una disciplina terapéutica, tiene como propósito estimular o generar nuevos sentimientos como el ,amar, sentir, manejar de manera más analítica las preocupaciones, incrementando la creatividad, con la única arma combativa la risa, es por ello que esta es el camino de solución que en los últimos años ha tomado más protagonismo, no sin antes dejar de separar que la risa es una consecuencia del humor, hacemos la aclaración, dado que con frecuencia ambos términos se confunden.

Modelo teórico de la variable risoterapia

En este punto se detallare el modelo propuesto por Seligman (2011), donde nos habla sobre la teoría del bienestar enfocada a la Psicología positiva, en ello nos enfocaremos para poder demostrar que esta teoría concuerda con esta investigación y por tal nos sirve de base principal para el sustento de la presente.

Teoría del Bienestar

Seligman (2011), En el libro “Flourish”, que traducido al español es Florecer, realiza un planteamiento sobre lo que es y lo que quiere alcanzar la Psicología Positiva.

Amplía su foco de atención, pasando de la consideración de que el tema sobre el que investiga la psicología positiva es la felicidad, la psicología positiva investiga de qué manera se pueden aumentar estos ciertos elementos en la vida de los sujetos y comunidades para que logren florecer, nos hace referencia que los elementos que componen el bienestar deben cumplir tres características para poder considerarse como tales: 1) que contribuyan al bienestar; 2) que muchas personas los busquen como fines de ayuda para sí mismos y no como medios para alcanzar cualquier otro elemento y 3) que se puedan definir de manera independiente de los demás elementos, existiendo en ellos 5 elementos que abarcan estas tres características, La emoción positiva, compromiso, significado, logros o realización y las relaciones positivas.

Dimensiones de la variable risoterapia

Dimensión 1, la emoción positiva

Para Seligman, (2011) la felicidad y la satisfacción con la vida, al ser medidas que sólo son subjetivas, pasan de ser el centro de la teoría a ser sólo un componente de ésta, que también incluye las demás variables subjetivas del bienestar, como el placer, el éxtasis, la comodidad, entre otras.

Vecina (2006) nos expone que las emociones positivas forman parte de la naturaleza del ser humano y a su vez es una clave irrefutable para la consecución de las relaciones sociales. .

Para Diener, Larsen y Lucas, (2003), las emociones positivas serán aquellas que predomina la capacidad del placer o bienestar

Fredrickson, (1998) nos indica que las emociones positivas son menores y bastante más complicadas que las emociones negativas, y esto debido a que se relacionan a situaciones que involucran una oportunidad o placer, la misma que señala que hay solo una emoción positiva por cada tres o cuatro emociones negativas.

Dimensión 2, el compromiso

Según Seligman (2011), al igual que las emociones positivas, sólo puede ser valorado subjetivamente, dado que estas se ven en el presente, es decir, los pensamientos y sentimientos con respecto a los placeres se pueden expresar en el

momento en que están sucediendo, mientras que en otro estado (el de flujo) las personas no pueden decir qué están pensando o sintiendo, pues en ese momento no están pensando ni sintiendo nada, sino que están tan centrados en la tarea que están realizando, esto se refuerza a lo dicho por Meyer et al. (1993), quienes puntualizan que el compromiso está dentro de un estado psicológico caracterizando la relación entre el individuo y la organización, la cual permite brindar un plus sobre la decisión de vincularse o no como miembro de la misma, considerando que la definición de compromiso incluye tres componentes: compromiso afectivo, el cual se expresa como un relación afectiva con la empresa u organización, logrando un compromiso de permanencia, situada como una valoración del costo por desvincularse de la organización y por último el compromiso normativo, el mismo que se detalla como la obligación de mantenerse vinculado a la organización, y finalmente Álvarez (2002), detalla que el compromiso se basa en la importancia sobre una meta elegida, y que la actitud de elección sobre el camino va en función a sus valores personales y propios de manera que esa “reacción psicológica” hace que cada uno de las personas construyamos un compromiso vital lleno de sentido, siendo una vida vivida en plenitud y con lo que se vive en cada momento.

Dimensión 3, el significado o sentido

Según Seligman, M. (2011) nos dice que el significado o sentido es el tercer elemento del bienestar y también se conserva dentro de la teoría de la auténtica felicidad. Se trata de pertenecer y servir a algo que uno considera superior a uno mismo. Este elemento posee un componente subjetivo, sentir que lo que se hace es importante y significativo; pero también posee un componente objetivo, pues se puede hacer un juicio objetivo que contradiga el juicio subjetivo, por ejemplo desde la historia o la lógica, desde las que se pueden juzgar los actos de alguien como muy significativos aunque la misma persona, desde su juicio subjetivo sienta que no tiene ningún sentido o significado o, por el contrario, llegar a la conclusión de que lo que alguien hace carece de significado aunque la misma persona sienta que sí lo es.

Para Laird (citado por Guidano,1987), explica que el sentido se realiza con una recurrencia girando alrededor de sí misma para crear el tipo de resumen de capacidades que podrían constituir algo parecido al sentido del self.

Guidano V. (1987), se refiere sentido a la posibilidad que la persona tiene que percibir aspectos propios reflejados en las conductas de los otros significativos de los individuos.

Dimensión 4, logro o realización

Según Seligman (2011), busca por el solo hecho de ganar o de lograr algo más, que se puede evidenciar, por ejemplo, en las personas que sólo buscan acumular riquezas, destaca en este punto que la tarea de la psicología no es establecer lo que las personas deben hacer para obtener el bienestar, o si una forma de hacerlo es buena o mala, sino representar lo que realmente hacen cuando tienen la libertad de elegir.

Dimensión 5, relación Positiva

Según Seligman (2011), este quinto y último elemento se introduce en la teoría del bienestar a través de la relación positiva con los otros. Aunque muestra una característica importante, pues cumple evidentemente con dos de las tres características descritas para ser considerada un elemento del bienestar, en conclusión, contribuye al bienestar y puede medirse independientemente de los otros elementos, pero lleva a cuestionar si es posible buscar establecer relaciones positivas como fines en sí mismas, sin que se busque mediante ellas tener emociones positivas, compromiso, sentido o logros.

Por lo tanto, la Importancia de la risoterapia, radica en su capacidad para conservar un buen estado físico y mental a los colaboradores (trabajadores), las organizaciones deben entender que no solo una terapia se da en un centro de salud también puede ser ejecutado en los ambientes de trabajo y que pueden ayudar a disipar problemáticas que están calando en nuestra sociedad como por ejemplo el estrés.

1.3.2. Bases teóricas de la variable Estrés Laboral

Conceptualización

OIT (2004), nos refiere que el estrés es el desbalance entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta la persona, ya sea por sus capacidades y conocimientos.

Para la OMS (2008), el estrés en relación al trabajo es un esquema de reacciones y emociones, a su vez de temas conductuales, cognitivos y psicológicos, ante algunos aspectos exigentes por parte de la interna ya sea en el ambiente de trabajo y de la organización.

Oblitas (2010), refiere que la palabra estrés(stress) es de origen anglosajón que significa “coacción”, presión, “tensión”, el cual es equivalente a otro término en inglés, strain, el cual se enfoca más a la idea de “Tirantes o tensión”, aunque refiere que estos términos tienen diferencias debido a que la palabra Strain es utilizado en la física, donde se le da una reseña en base a expresar una presión o tirante en la que es puesta un cuerpo por una fuerza determinada.

Salinas (2009, p. 17), refiere que el estrés actualmente es un “fenómeno” que se encuentra en todos lados y que a su vez está siendo parte de estudio en todo el mundo,

Lazarus (1986) quien afirma que el estrés es la relación entre el individuo y el entorno, el cual al ser evaluado por este, es tomado como amenazante, por lo que en ocasiones se desborda en recursos y puede poner en peligro su bienestar.”

Por otro lado, tenemos a Ivancevich (1992) quien nos muestra una definición desde un enfoque científico, refiriendo que el estrés depende mucho a como reaccionemos frente a situaciones donde podamos sentirnos amenazados, siendo este el resultado de tratar con algo que requiere demandas especiales de nosotros; que logra un significado inusual, amenazante, física o psicológicamente o fuera de nuestro conjunto habitual de experiencias.

Mateo (2013) nos menciona que el estrés es como” situaciones que en ocasiones hemos pasado y que no se han podido controlar, donde muchas veces hemos concentrado todo nuestro tiempo en acciones que no podemos encontrar una solución rápidamente, debido a que existen distintos factores que impiden resolver el “peligro” o “amenaza” eficientemente, manifestándose en distintas etapas o ámbitos de nuestra vida.

La palabra estrés, es muy utilizada hoy en día, debido a que muchas personas podemos sentirnos un poco frustradas en las diversas situaciones que se presentan diariamente ya sea en un ambiente familiar, estudiantil y laboral, la palabra estrés, es muchas veces tomado como un símbolo de enfermedad.

Fases del Estrés Laboral

Selye (1976) citado por Hernández, Román, (2011) nos describe que el estrés es como respuestas no específicas que tiene el organismo ante diversas situaciones, la misma que complementa la descripción con el término de síndrome general de adaptación, la misma que cuenta con sus tres fases de manera sucesiva: la primera es la reacción de alarma, el segundo el estado de resistencia y el tercero el estado de agotamiento, con ello se refiriere puntualmente a los cambios originados por un estrés crónico.

La reacción de alarma, es cuando el organismo se ve sujeto a contextos de peligro, la cual es producida por una activación de la medula adrenal y el sistema nervioso simpático, el cual produce un incremento de la secreción de adrenalina y noradrenalina, fase en mención mueve los recursos energéticos de manera rápida, porque de continuar pasaría a la fase siguiente.

La resistencia, en este punto el organismo debe realizar una redistribución de los recursos energéticos evitando con ello acciones no necesarias para la supervivencia del sujeto.

El agotamiento, en esta fase los orígenes del estrés contienen una considerable magnitud, las personas podrían disminuir o perder su capacidad de resistencia y dando inicio tal vez a diferentes patologías, las mismas que Selye bautizo como enfermedades de adaptación las cuales se describen como la hipertensión, úlceras gastrointestinales, alteraciones nerviosas, alteraciones cardiovasculares, etc.

Factores del Estrés Laboral

Oblitas (2010), nos hace referencia a tres factores importantes:

Factores internos, incluyendo en esta a las variables internas de la persona como lo cognitivo, emocional, regenerativa y conductual, relacionándola directamente con las respuestas de estrés, las mismas que se presentan ante circunstancias percibidas como altamente, desagradables, desfavorables y peligrosas.

Dentro de factores externos de estrés, tenemos a los estresores del medio ambiente que sobrecargan los componentes de defensa a la regulación de ajuste de la persona, son también acontecimientos vitales y las molestias del día a día.

Como factores moduladores, tenemos a las compuestas por variables del

propio individuo y del medio ambiente, las cuales no están en correlación directa con el estrés, pero que si interactúan entre ellos y son los condicionantes o vistos como tales en la modulación de la interacción de los factores internos y externos de estrés donde el apoyo social se presenta como un modulador, determinando así características de personalidad o de manejo de las situaciones adversas como la resistencia y estados afectivos.

Llosa (1999) explica que para que se logre que el organismo se adapte a los estresores, es necesario de 3 sistemas de información, el primero que es el sistema nervioso, hormonal, procesos abstractos y conocimientos, los mismos que necesitan de cuatro subsistemas para dicha adaptación; Simpático – Adrenal; el cual activa el afrontamiento del agente estresor y el organismo para la acción, produciendo la adrenalina, neuroendocrino, a través del recorrido del sistema simpático, interacción entre el sistema nervioso y el sistema endocrino, permitiendo que la información neural sea traducida a información de hormonas(molecular); Inmunitario; constituido por órganos capaces de simplificar las proteínas a través de la sangre su finalidad principal es el de generar sus propios anticuerpos para su adaptación, y finalmente la parte conductual que es la información simbólica que se maneja por intermedio de procesos cognitivos subliminales a la conciencia.

Oblitas (2010) nos dice que la causa del estrés se origina por el aumento general de la activación del organismo, sobresaliendo 3 ejes de activación; eje neural: el cual se activa de forma directa, activando la simpática y el SNS (sistema nervioso somático) , esto debido a un mantenimiento excesivo de la tensión que se da en la parte muscular, el eje neuroendocrino, el cual necesita diversas situaciones y/o condiciones de estrés sostenido para se active, debido a que su activación se da de forma lenta, esto implicado por la activación de la medula y las glándulas suprarrenales, es considerado como el eje más coherente cuando se ponen en marcha las conductas motoras del afrontamiento, esto puede conllevar a la aparición de problemas cardiovasculares futuros, y por último el eje endocrino: el cual tiene una actividad hormonal mayor, donde las uniones, responden mediante la liberación de glucocorticoides, convirtiéndose en un socio de los riñones y de los depósitos de glucógeno en el hígado.

Tipos de Estrés Laboral

Según Slipack (1996), menciona que el estrés laboral se clasifica en dos tipos: episódico y crónico.

El episódico: se manifiesta en corto tiempo, no se prolonga, así mismo la sintomatología se dispersará después de que haya sido enfrentado; por ejemplo, cuando el trabajador es cesado de su labor.

El crónico: se da a conocer en continuas ocasiones, desarrollándose cuando el trabajador se encuentra expuesto a un factor estresor constantemente, así mismo si el trabajador no logra afrontarla entonces no será eliminada y persistirá, existen diversas situaciones y entre las más frecuente se encuentran las siguientes; Inadecuado ambiente laboral, exceso laboral, modificación de cambios biológicos y compromisos y disposiciones muy importantes.

Salinas (2009) menciona un tipo de estrés, “El eustrés” o llamado también estrés positivo, el cual es aquel que se convierte en un estímulo para afrontar una situación que implica salir de la zona de confort, es asimismo un estado de conciencia, en el cual el pensamiento, la emoción y la sensación parecen organizarse para proporcionar un efecto general de alegría, satisfacción y energía vital.

Rostagno (2015) nos hace referencia a otro tipo de estrés llamado estrés negativo o Distres, el cual es la inadecuada activación psicofisiológica que conlleva al fracaso, por lo que mucho estrés es dañino para la salud en general, debido a que se alteran en forma perjudicial y prolongada, las funciones de muchos sistemas del organismo”

Causas del estrés laboral

Hodgetts y Altman (1981), nos mencionan que los factores individuales que producen estrés, son el estado civil , el sexo, la edad, valores económicos, las facultades intelectuales y físicas, el carácter, el temperamento, factores familiares, dentro del aspecto laboral consideran que las causas del estrés laboral son; La poca simpatía y falta de compromiso en el centro de labores, las ambiciones no logradas; la preocupación excesiva por terminar sus actividades de labores diarias; Maquiavelismo; demandas de la familia vs la demandas de la carrera.

Por otro lado, la OMS (2004) a través de sus investigaciones nos da a conocer que el estrés laboral se manifestara cuando las presiones y exigencias, son mayores a los conocimientos y capacidades para poder afrontar situaciones estresantes.

Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral presenta consecuencias las cuales resultan ser innumerables y en algunas ocasiones pueden llegar a ser indicador inicial de causas fatales como la muerte.

Basándose en este último López & Macaya (2000) mencionan un listado de enfermedades relacionadas con el estrés laboral tales como:

- Emocionales: depresión, ansiedad, delirios, etc.
- Trastornos nutricionales: bulimia, anorexia, etc
- Digestivas: úlcera, enfermedad inflamatoria intestinal, colon irritable, etc.
- Cardiovasculares: cardiopatía isquémica, hipertensión arterial, arritmias, etc.
- Osteomusculares: contracturas, artralgias, fibromialgia.
- Autoinmunes
- Ginecológicas: disfunción eréctil, amenorrea, anorgasmia, etc.
- Neurología: cefaleas tensionales, insomnio
- Dermatología: reacciones alérgicas, dermatitis.
- Diabetes mellitus (p.20)

Dentro del aspecto psicológico, el estrés laboral también puede generar consecuencias que deberían ser tomadas en cuenta.

Por ello Morán (2005) nos menciona a tres desordenes psicológicos que deberían ser tomados con la debida importancia:

- La afectividad negativa; relacionada con el concepto negativo que se tiene de uno mismo, del resto y de acontecimientos en todo aspecto.
- La depresión o trastorno del ánimo, el cual se supera mediante la capacidad de resistencia y recursos activos.
- Trastorno de ansiedad; conductas de evasión ante la situación de estrés, tales como comportamientos impulsivos, incomodidades, desesperación y entre otras conductas perjudiciales. (p.15)

En cuanto a las consecuencias del estrés laboral referente al ambiente de trabajo Fernández (2010) manifiesta que estas pueden reflejarse mediante la baja

productividad, el incremento del ausentismo y renuncias, estas situaciones son generadas según refiere por una inadecuada distribución interna, falta de comunicación, aislamiento, falta de compañerismo, inapropiada infraestructura, y entre otros factores que a su vez traerán consigo un inadecuado clima laboral.

Modelo teórico de la variable estrés laboral

Tenemos diversas teorías que explican cómo se origina el estrés laboral, a su vez es importante saber que existen modelos teóricos de la variable en referencia, las mismas que se detallan a continuación:

Modelo de esfuerzo y recompensa

Para nuestro estudio es el modelo más relevante e importante, el cual hace referencia al desbalance entre esfuerzo y recompensa, en la que está basado el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS el mismo que será utilizado en la investigación.

Este modelo está basado en el cuestionario es la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización mundial de salud (OMS), es el modelo de esfuerzo y recompensa que es origen de Johannes Siegrist. Mediante este modelo confirma que dicha variable (estrés laboral) aparece cuando un trabajador ha tenido un desequilibrio entre la fuerza y esfuerzo para terminar una tarea y con las cosas o ideas que recibe como recompensa, el modelo nos dice que la falta de percepción o reciprocidad de injusticia entre la inversión que el colaborador considera haber realizado para la organización donde labora y los beneficios que obtiene como el dinero, el aumento de su autoestima o simplemente el desarrollo de su carrera, al no tenerlos generan estrés. (OMS, 2004)

Modelo demanda – control

En el presente modelo teórico representado por Karasek y Theorell citado por Mateo (2013), el cual estudio todos los efectos del individuo, pueden padecer con respecto al estrés laboral. Se llegó a la conclusión que las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control que puede poseer la persona es lo que llamamos estrés laboral, por tal motivo este modelo se divide en dos dimensiones:

Las demandas psicológicas del trabajo

Todas las demandas están relacionadas con las exigencias que tiene el trabajador para efectuar su labor en una organización por ejemplo la cantidad de trabajo que posee y la rapidez con lo que lo realizará, además del tiempo en el que se toma para realizar sus tareas y si las efectúa correctamente.

El control

El control está relacionado a todo lo que tiene el colaborador o empleado para poder ejecutar eficientemente sus actividades, cabe resaltar que estos fueron brindados por la organización. Además, le brinda la confianza al trabajador ya que el tendrá la potestad de tomar las decisiones en su centro de labores. También, podemos observar que gracias a la combinación de ambas variables podemos obtener nuevos grupos de trabajos, tales como:

Los trabajos pasivos, los cuales pueden ser un grupo de trabajo problemático, sin embargo, también puede ser el más leve de todos ya que se obtiene de la combinación de trabajos con pocas demandas y al mismo tiempo con baja capacidad de control, no existe motivación y puede ser poco atractivo para los demás.

Los trabajos activos, ya en este grupo podemos observar el estrés positivo, dado que existe una motivación alta, además existe la posibilidad de aumentar las capacidades, corresponden a tener altas demandas y poseer una alta capacidad de control en los aspectos laborales.

Trabajos con baja tensión, En palabras resumidas puede tratarse de un trabajo relajado debido a que relaciona trabajos con demandas bajas y el colaborador mantiene una adecuada capacidad de control.

Trabajos con alta tensión, Este es uno de los grupos donde se puede experimentar estrés de tipo negativo debido a que aquí podemos apreciar trabajos con alta demanda y una baja capacidad de control. Muchas veces el trabajador no puede controlar las demandas o enfrentarlas. Si el trabajador no puede controlarlas influyendo en aspectos importantes tiene un riesgo de padecer esta enfermedad o incluso llegar hasta la muerte.

Modelo demanda – control – apoyo social

Este modelo teórico, demanda control y apoyo social es debidamente representado por Johnson y Hall, el apoyo social, es toda aquellas relaciones sociales que

mantienen los compañeros con otros similares o con sus superiores. En realidad, el apoyo social cumple con un rol muy importante ya que es el modulador de las consecuencias de estrés laboral.(citado por Mateo, 2013)

Modelo de ajuste entre el individuo y el ambiente laboral

Uno de los principales creadores del modelo de ajuste individuo y el ambiental laboral es Harrison. Podemos apreciar que este modelo se centra en las necesidades que posee el trabajador y como podrá satisfacerlas con los recursos que tiene en el ambiente. Los elementos que posee cada modelo son 04, el ambiente objetivo, el ambiente subjetivo la persona más objetiva y la persona subjetiva (Mateo, 2013). Cabe resaltar que cuando ocurre una relación entre la persona y el ambiente objetivo logra producirse un ajuste subjetivo; por otro lado, cuando un ambiente y una persona es subjetiva. Para obtener un enfoque más claro debe realizarse la unión de un ambiente objetivo con un ambiente subjetivo; por otro lado, la unión entre la persona objetiva y subjetiva suele manifestarse en la evaluación.

De igual manera este modelo presenta dos mecanismos que ayudaran a resolver estos posibles desajustes, los cuales son el afrontamiento y los mecanismos de defensa. Cuando hablamos de afrontamiento nos referimos a toda acción que realiza un individuo para poder adaptar el ambiente a su manera o todo lo contrario las acciones que puede realizar para adaptarse a él. Asimismo, en los mecanismos de defensa, el sujeto puede modificar la percepción de su entorno o muchas veces solo provoca reducir la tensión que fue producida por el desajuste.

Dimensiones de estrés laboral.

Basándonos según el modelo desbalance entre el esfuerzo y la recompensa, las organizaciones tienen algunas interrogantes en cuales son los puntos que hacen que los colaboradores adquieran estresores ya que estos pueden generarles dificultades y problemas en el desarrollo de las labores y mermar en las relaciones internas entre ellos y a su vez la estructura institucional, por tal la identificación de esta es de suma importancia ya que permitirá la creación y medidas avocadas a la prevención, y control del estrés, los cuales se asocian a una perspectiva general que algunas organizaciones poseen y que sin darse cuenta hacen que estas generen estos estresores sin pensarlo y sin saber que son ellos mismos que están

iniciando este problema llamado estrés, basados en el instrumento de la investigación la escala de estrés laboral OIT-OMS, se presentan las dimensiones que serán la base de la investigación en referencia avaladas por investigaciones previas, las dimensiones en referencia son:

Dimensión 1, el clima organizacional

OIT (2009) lo define como una condición que toda organización tiene un espacio particular propio de su diagrama productivo, es lo que se siente y se vive en toda empresa, es la atmósfera de la organización, es lo que se respira, ello condiciona el comportamiento de los individuos integran la organización, su medición carece de rigor científico, ya que su valoración es difícil de lograr, un clima hostil, tenso, calmado, relajado, etc. produce distintos niveles de estrés en las personas.

Las organizaciones deben saber que el clima lo generan todos los integrantes de la organización y que esta dependerá de la forma como en ella se dirija o guie al personal.

Dimensión 2, la estructura organizacional.

OIT (2009) definió como la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de una organización en referencia a las relaciones entre los que dirigen la organización y los colaboradores.

Es ahí donde se ve la importancia de buscar que los colaboradores comprendan donde se encuentra dentro de la organización, cual es la posición y/o función que tienen dentro de ella, y que control ejerce sobre sus actividades para el logro de su desempeño.

Dimensión 3, territorio de la organización.

OIT (2009) lo define como el espacio que ocupa el colaborador es decir donde desarrolla su trabajo y también de que forma se da o ejecuta (se puede dar de amplia interacción con los demás, el personal requiere de un espacio donde pueda desarrollar sus actividades propias de su puesto en la empresa

En las organizaciones los colaboradores sienten que su espacio de trabajo es su propiedad por tal desarrollan sentimientos asociados al que puedan sentir por su hogar, existen investigaciones que uno de los más altos estresores es

cuando se trabaja en territorios ajenos o tal vez si estos son compartidos posteriormente.

Dimensión 4, la tecnología.

OIT (2009) lo define como uno de los más altos estresantes dentro de la organización, ya que en ocasiones las empresas no capacitan a sus trabajadores, no permitiéndoles desarrollarse.

Cuando en las organizaciones el recurso tecnológico no es entregado al trabajador para la realización de sus actividades, o en algunos casos que al tenerlos no los saben utilizar y se sienten frustrados por ello o simplemente no han sido capacitados para el manejo de las nuevas tecnologías, frustran a los colaboradores, es ahí donde se debe apuntar y buscar alternativas de entendimiento en caso se carezca de ellas.

Dimensión 5, la influencia del líder y la forma de aplicarla.

OIT (2009), nos dice que es la forma de aplicación que líder tiene, dado que es el quien tiene la autoridad y poder dentro de la organización, siendo considera como un legitimizador, recompensante, castigante, experto y referente.

Los colaboradores de las organizaciones pueden sentirse estresados en diversos momentos siempre que sus líderes y el liderazgo que ellos ejercen está siendo llevado a su entender de manera errada, en investigaciones sobre el tema se concluye que un buen liderazgo hace equipos más efectivos y de desempeños óptimos para las organizaciones.

Dimensión 6, falta de cohesión.

OIT (2009), definió a La falta de cohesión o disgregación de un grupo para el cumplimiento de los objetivos es considerado un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización.

Es importante hacer sentir a los colaboradores, que existen equipos unidos en su organización y que todos caminan bajo un mismo objetivo.

Dimensión 7, respaldo del grupo de trabajo.

OIT (2009), nos dice que todo trabajador requiere sentirse respaldado por el grupo con el que trabaja, dado que ello hace que el individuo se identifique con la

organización y busque como todos cumplir las metas de forma individual y colectiva, esto lo hace sentir importante y seguro.

Las dimensiones mencionadas están basadas al Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS utilizado en esta investigación, las mismas que han servido de base para otras investigaciones en nuestro país.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General.

¿Cuál es la efectividad de risoterapia en la disminución del estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre el clima organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre la estructura organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?

Problema específico 3.

¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre el territorio de la organización en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?

Problema específico 4.

¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre la tecnología en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?

Problema específico 5.

¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre la influencia del líder en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?

Problema específico 6.

¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre la cohesión en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?

Problema específico 7.

¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre el respaldo del grupo de trabajo en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?

1.5 Justificación**1.5.1 Justificación teórica.**

Debido a que el estrés laboral es una de las enfermedades modernas y complicadas de enfrentar, dado que la dimensión del daño ocasionado en los colaboradores y sus familias, tanto mental, social y física requiere la intervención médica en todos los aspectos del día del ser humano ya sea cuando está estudiando, trabajando etc, la Risoterapia brindará a las personas los medios necesarios para liberar el buen humor permitiendo desplegar actitudes positivas ante la vida mediante distintas actividades como la música, los ejercicios, el juego, etc., desarrollando el estado de ánimo y disminuyendo la percepción de desagrado en las actividades que realiza.

Se considera importante realizar el estudio en este campo dentro de la organización, porque la Gestión Humana no solo se basa en potenciar o mejorar, también se trata de salud y los colaboradores tienen el derecho de poder encontrar la estabilidad emocional que algunos carecen , el equipo de RRHH también debe contribuir directa y eficazmente en el cuidado integral de los colaboradores con estrés empleando una nueva herramienta, la terapia a través de la risa, a la se le denomina Risoterapia, como un tratamiento convencional complementario, mejorando de esta forma la calidad de vida laboral del colaborador

1.5.2 Justificación práctica.

El método a se dará a través del uso de la experiencia vivencial de la Risa a través de la aplicación de siete sesiones, de dos horas cada una, la misma que será ejecutada por el investigador, en las que los trabajadores administrativos puedan

reír, jugar, y disipar los malos momentos al que fueron expuestos en su ambiente familiar y laboral y a su vez mediremos su estrés mediante un cuestionario para medir el estrés laboral, al inicio y final a fin de tener información de cómo se encontraron al inicio y como finalmente lograron o no un cambio en ellos.

Se espera que su implementación sea ejecutada como terapias de la risa las mismas que deberían ser manejadas por el profesional de RRHH para el manejo del estrés en los colaboradores, sumándose a ello el aspecto económico (costo- beneficio) a favor del colaborador y de la organización.

La aplicación de la terapia de la risa “risoterapia” se ha basado en impactar de manera positiva en el estado de ánimo y la percepción de dolencias en los colaboradores, brindándoles bienestar y comodidad, así como de demostrar que un buen estado de ánimo puede ser el influyente posterior en la dimensión biológica de los colaboradores, logrando de esta forma mejorar su calidad de vida en su centro laboral.

1.5.3 Justificación Metodológica

La presente investigación busca entender la importancia de la efectividad de la risoterapia sobre el estrés laboral, el instrumento que utilizaremos es uno adaptado al Perú la Escala de Estrés laboral de la OIT - OMS, y las sesiones(Talleres) de risoterapia, las mismas que estarán constituidas por siete sesiones durante los meses de Abril a Julio. Se puede referir a que ambas variables utilizadas, risoterapia y estrés laboral son un complemento que toda organización debe tomar en cuenta, dado que un personal más allá de tener una motivación, debe de gozar de una tranquilidad, la misma que no se genera por lo que pueda percibir económicamente, por el contrario, su estabilidad emocional será el presente adecuado que ayudara a cumplir con los objetivos trazados.

Por lo tanto, a raíz del presente proyecto se podrán desarrollar estrategias de intervención de terapias a través de la risa y superar el estrés laboral. Lo anteriormente señalado toma gran importancia debido a que, permitirá fortalecer y determinar un estilo de intervención, la cual permitirá superar cualquier índice de nivel de estrés laboral que facilite el trabajo de las personas, que laboran en la organización. Asimismo, ayudara a que la empresa mejore su clima laboral y por la tanto, pueda aumentar la producción y eficacia de la misma.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

La aplicación de la risoterapia resulta ser efectiva para la disminución del estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa AKRON INTERNATIONAL SAC. 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas.

Hipótesis específica 1

Un buen clima organizacional disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Hipótesis específica 2

Una buena estructura organizacional disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.
SAC. 2018.

Hipótesis específica 3

Un buen territorio en la organización, es importante para disminuir el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Hipótesis específica 4

Una buena tecnología, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Hipótesis específica 5

Una buena influencia del líder, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Hipótesis específica 6

Una buena cohesión en la organización, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Hipótesis específica 7

Un buen respaldo al grupo de trabajo, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Demostrar la efectividad de la risoterapia para la disminución del estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Demostrar que un buen clima organizacional disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Objetivo específico 2

Demostrar que una buena estructura organizacional disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Objetivo específico 3

Demostrar que el territorio de la organización, es importante para disminuir el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Objetivo específico 4

Demostrar que una buena tecnología, disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Objetivo específico 5

Demostrar que una buena influencia del líder, disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Objetivo específico 6

Demostrar que una buena cohesión en la organización, disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Objetivo específico 7

Demostrar que un buen respaldo al grupo de trabajo, disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

II. Método

2.1. Diseño de estudio

Tipo de investigación

El presente trabajo es de estudio descriptivo y explicativos; Según Hernández et al. (2014) Los estudios descriptivos son útiles para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, a su vez es explicativo, dado que se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta.

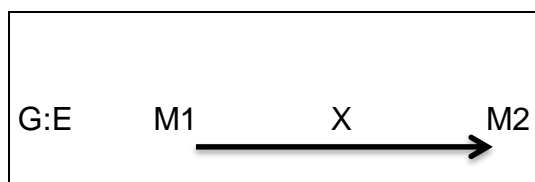
En este caso se trabajara con la variable independiente (risoterapia) y se analizara su efectividad sobre la variable dependiente (estrés laboral)

Diseño de investigación

El diseño fue Pre Experimental y de corte Transversal; Según Hernández et al.(2014) el diseño pre experimental, se refiere al diseño de un solo grupo y sirven como estudios exploratorios, sirve para ver el nivel que tiene un grupo en la variable dependiente antes de un estímulo, también es de corte Transversal, dado que se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único.

En la este caso se realizó un pre test antes del taller de risoterapia y un post test posterior al taller de Risoterapia, se trabajó con un solo grupo.

El siguiente diagrama representa el diseño:



DONDE:

GE= Grupo experimental

M= Muestra

X= Sesiones de risoterapia

M1= Medición del grado de estrés laboral en los trabajadores administrativos (pre-test)

M2= Medición del grado de estrés laboral en los trabajadores administrativos (post-test)

Método

Es un trabajo método Hipotético - deductivo. Según Hernández et al. (2014) el método Hipotético deductivo es cuando va de lo general a lo particular, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Risoterapia

Definición conceptual

Para Seligman (2011), la risa es parte del ser humano y es considerada como una fortaleza innata, la cual es estimulada con nuestros estados de humor.

Definición operacional

Llamada también terapia de la risa, la cual se desarrolla a través de la experiencia vivencial de la risa y la aplicación de esta se da mediante los talleres de risoterapia los mismos que fueron realizados en siete sesiones, de dos horas cada una, la cual fue ejecutada por el investigador, en donde los trabajadores o colaboradores a través de dinámicas donde se involucró juegos y por supuesto la risa, encontraron respuestas y lograron entender la situación actual de la empresa y que es lo que se quería de ellos para con la institución y viceversa, con el propósito de asistir a las necesidades emocionales de los trabajadores administrativos de la institución.

2.2.2 Estrés laboral

Definición conceptual

Para la OIT (2004), el estrés es el resultado del desbalance entre las exigencias y presiones, por un lado, y sus capacidades y conocimientos, por el otro.

Así mismo, la OMS (2008) dice que el estrés está relacionado con el trabajo o con una labor como un patrón de reacciones emocionales, psicológicas,

cognitivas y conductuales ante algunos aspectos exigentes en el contenido, de la organización y ambiente donde desarrolla sus labores.

Definición operacional

Es la respuesta del colaborador, ya sea psicológica o física, a la presencia de , acciones o sucesos y situaciones que pueda generarle estrés en el espacio donde ejecuta sus labores y que está influida por las características individuales del colaborador, la cual será trabajada mediante el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, presenta siete dimensiones, los mismos que abarcan el clima, la estructura, el lugar o territorio, que la organización le da al colaborador, la tecnología, influencia y la relación que estos tienen con quienes los dirigen, falta de cohesión o unión entre los integrantes de la organización, que sumados al respaldo del grupo de trabajo cierran las dimensiones de la prueba en referencia y que es base en esta investigación.

Tabla1,

Operacionalización de la variable estrés laboral

Dimensión	Indicadores	ítem	Escala de medición	Valor y Rango
Clima Organizacional	Objetivos, Metas, misión, políticas generales	1,10,11,20		
Estructura organizacional	comunicación, procesos, jerarquías	2,12,16,24	1 = Nunca	
Territorio organización	Mejora de las condiciones ambientales del trabajo	3,15,22	2 = Raras veces	Bajo nivel de estrés(<101)
Tecnología	Nuevas tecnologías, conocimientos técnicos	4,14,25	3= Ocasionalmente	Promedio Bajo (103-119)
			4 = Algunas veces	Promedio Alto (120-128)

Influencia del líder	Supervisión, control, toma de decisiones	5,6,13,17	5 = Frecuentemente 6 = Generalmente	Alto nivel de estrés(>129)
Falta de cohesión	Colaboración mutua, trabajo en equipo, presión grupal.	7,9,18,21	7 = Siempre	
Respaldo del grupo de trabajo	Respaldo de grupo, protección del grupo, ayuda técnica del grupo.	8,19,23		

Nota: Tomado del cuestionario Escala de estrés laboral de la OIT-OMS (2013).

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población.

Población es definida como conjunto finito o no de elementos con características similares, para este estudio nuestra población estuvo constituida por 30 personas, los cuales trabajan en el área administrativa de la empresa Akron International SAC.

2.3.2 Muestra

Para Palella y Martins (2012), citado por Garcia (2016), en algunas situaciones el investigador tiene dos opciones cuando se propone un estudio, bien puede abarcar a la totalidad de la población, lo que demandaría realizar un censo o un estudio tipo censal, o realizar una selección de un determinado grupo, es decir determinar una muestra, en razón al presente estudio se consideró como muestra al total de la población, a este tipo se le denomina muestra censal, ya que se considera al 100% de los colaboradores del área administrativa, puesto que es una cantidad pequeña, conformada por 30 trabajadores de la parte administrativa de la empresa Akron International SAC-2018

Criterios de Inclusión

Dado que el total de la población fue la muestra de estudio los mismos que

trabajaban en la parte administrativa se consideró los siguientes criterios: el Personal administrativo de ambos sexos, estar laborando en la empresa desde el primer mes, en este caso no hubo inconvenientes, ya que cuando se realizó el taller el ultimo personal había ingresado hace ya varios meses antes, y finalmente los que no se encuentren de vacaciones ni que estén gozando de ninguna licencia.

Criterios de exclusión

No fueron muchos, esto a que como se hizo referencia la población de estudio fue el total del personal de las áreas administrativas, por ellos se consideró dos criterios; el primero fue la exclusión del personal de Campo, era lógico que debían ser no considerados ya que la población de estudio son solo la parte administrativa y como segundo criterio el personal administrativo que estaba de vacaciones, con alguna licencia o con menos de un mes en la empresa, situación que no se presentó, debido a que el personal antiguo ya había hecho uso de sus vacaciones y el personal nuevo ya contaba con más de tres meses en la organización.

2.3.3 Muestreo

En el presente estudio no se utilizó la técnica de muestreo para determinar el grupo de estudio, esto debido a que no existía una gran población de estudio que reúna los criterios de inclusión ya establecidos por lo que se realizó la investigación con toda la población (30 personas de la parte administrativa).

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

2.4.1 Técnica de recolección de datos.

La técnica que se utilizó fue la encuesta, con el fin de obtener información acerca del nivel de estrés de los trabajadores administrativos de la empresa Akron Internantional SAC Lima, antes de recibir la primera sesión y después de haber recibido las ocho sesiones de Risoterapia.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos:

El plan de las sesiones de risoterapia, el cual fue desarrollado en siete sesiones, el mismo que fue ejecutado por el investigador, el cual revisó el instrumento a aplicarse y designó las dinámicas y actos a ejecutar, la aplicación del taller de risoterapia se dio a partir del 20 de Abril al 01 de Junio del 2018 en la sala de capacitación de la misma empresa, estas sesiones fueron complementadas a

través de las encuestas que se realizaron en el mismo lugar donde se brindó el taller, la primera encuesta (Pre-Test) se realizó antes del inicio de la primera sesión de risoterapia y (Post test); el cual se realizó al finalizar la séptima sesión que fue la última que se ejecutó en el programa, para luego proceder a comparar los resultados.

Ficha técnica: del instrumento

Escala De Estrés Laboral De La OIT-OMS

Detalle de información:

NOMBRE Original: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Autor: OIT-OMS sustentado por Ivancevich&Matteson

País: España

Año: 1989

Adaptación: Ángela Suarez

Año: (2013)

Descripción:

Puede ser aplicado en 15 minutos, está compuesta por 25 items, la forma en se puede aplicar es de forma individual, grupal y hasta autoadministrarse, cuenta con un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas, el instrumento cuenta con siete alternativas como respuesta las mismas que van con una puntuación del 1 al 7, siendo 1=Nunca, 2=raras veces, 3=ocasionalmente, 4=algunas veces, 5=frecuentemente, 6=generalmente y 7= siempre, sin embargo a la lectura de las respuestas central se le antecede la frase “si la condición.....”, finalizando con la frase “es fuente de estrés”, ejemplo: 7= si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

2.4.3 Validación

La población que ayudo al estudio fueron asesores telefónicos de un contac center, la muestra inicial estuvo constituida por 203 personas, siendo 197 personas quienes conformaron la muestra final, La escala de estrés laboral OIT-OMS, fue validada por Suarez (2013), la misma que paso por el la calificación de 5 jueces expertos en el tema, para lo cual utilizo una prueba bimonial, los criterios de los

jueces fueron óptimos, lográndose comparar su nivel de significancia el cual fue optima($p < 0.05$).

Tabla 2

Validez de contenido de la escala de estrés laboral OIT-OMS, según la prueba Bimomial

		Categoria	N	Proporción Observada	Prop. de prueba	Sig. Exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	24	.96	.50	.000
	Grupo 2	0	1	.04		
	Total		25	1.00		
J2	Grupo 1	1	24	.96	.50	.000
	Grupo 2	0	1	.04		
	Total		25	1.00		
J3	Grupo 1	1	25	1.00	.50	.000
	Total		25	1.00		
J4	Grupo 1	1	25	1.00	.50	.000
	Total		25	1.00		
J5	Grupo 1	1	24	.96	.50	.000
	Grupo 2	0	1	.04		
	Total		25	1.00		

2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos

Se obtuvo la confiabilidad de la escala empleada en esta investigación a través del análisis de consistencia interna, determinando el coeficiente del Alpha de Cronbach=0.97 y la validez de constructo y contenido ($P > 0.05$), por lo cual su validez es confiable en Perú

En cuanto a la prueba utilizada en la investigación se obtuvo un Alfa de Cronbach con valor muy alto de 0.94, por ende el instrumento es apropiado para el estudio.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.966	25

2.5 Método de análisis de datos

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

Se inició con la aplicación de la encuesta del estrés laboral OIT-OMS, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas encuestas entregadas, debido a que ya se encontraba dentro del plan de capacitación de la empresa los talleres de risoterapia, no hubo necesidad de utilizar un permiso especial, para ejecutar la encuesta, por ello en la fecha programada se dio inicio a la aplicación de la misma, el tiempo que se tomaron en responder la encuesta, llevó un tiempo aproximado de 20 minutos. Una vez que se dio a respuesta a las encuestas, se ejecutó el programa de risoterapia en siete sesiones; fueron realizadas en las dos últimas horas de la jornada laboral. Algunas sesiones se realizaron, bajo la presencia del gerente general.

Para la primera sesión se desarrolló la explicación de ¿Qué es el estrés? Y la estrategia de solución como lo es la risoterapia, se trabajó actividades para poder desinhibirse y romper el hielo.

Las siguientes sesiones se realizaron con la ayuda de equipos audiovisuales, y juegos interactivos.

El ambiente fue acondicionado, usando globos, narices rojas, figuras, etc, cada sesión se realizó según las fechas programadas.

Culminado el séptimo taller de risoterapia, se les indico a los asistentes dar inicio a la aplicación del post test (Encuesta del estrés laboral OIT-OMS) a los que fueron participes del trabajo de investigación, dando el tiempo necesario para su llenado.

Finalmente se agradeció la participación, con la recomendación pertinente de incluir a la risoterapia parte de su vida frente a cualquier aviso estimulante de estrés.

Después de la recolección de datos se procedió de la siguiente manera:

- Se realizó la codificación de los instrumentos.
- Se organizó la información obtenida del pre y post test.
- Se revisó las respuestas y se verifico que estén completos.
- Se procedió a la clasificación de respuestas de acuerdo a las clave de respuestas.

- Se realizó la tabulación.
- Se analizó e interpretó los datos.
- Se procedió a la elaboración de cuadros.

En función a los resultados obtenidos se formularon las conclusiones y recomendaciones.

Seguidamente con la información recabada se construyó la matriz de datos, donde se le dieron los valores correspondientes de acuerdo a las escalas y se procedió con el análisis, esto serviría finalmente para preparar el informe final donde se presentarían las conclusiones y recomendaciones.

La estadística descriptiva e inferencial, sirvió para análisis de los datos obtenidos en la investigación, estos resultados fueron representados utilizando gráficos estadísticos para poder visualizar y comprender mejor la investigación.

En un primer momento se procedió a organizar y ordenar la información recopilada en una base de datos, empleando el software SPSS versión 22, posteriormente se elaboró el porcentaje y frecuencia de las respuestas obtenidas.

Para contrastar la hipótesis nula se ha utilizado el estadístico de Prueba de Wilcoxon, dado que es una prueba no paramétrica, nos ayudara a comparar el rango medio de dos muestras relacionadas determinando así si existe alguna diferencia entre ellas, finalmente se realizó el análisis para determinar la significancia de las diferencias entre las pruebas pre y post de los sujetos encuestados.

2.6 Aspectos éticos

Los asistentes que han sido participes en esta encuesta, no han sido mencionados, esto con la finalidad de evitar cualquier inconveniente que pueda haber en contra de los individuos que han apoyado con esta investigación, Si bien se ha realizado las investigaciones en base a varias informaciones se ha evitado copia, por el contrario, solo sirvieron como base referencial a la tesis presentada.

Los resultados de la investigación no han sufrido adulteraciones o plagios de otras tesis u documentos, haciéndose un buen uso de la investigación en beneficio de la tesis presentada.

Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

3.1.1 Estrés laboral organizacional

Tabla 4

Distribución de frecuencias del estrés laboral organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC, 2018

		Pre_test		Post_test	
		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	1	3.3	7	23.3
	Prom. Bajo	8	26.7	13	43.3
	Prom. Alto	20	66.7	10	33.3
	Alto	1	3.3		
	Total	30	100.0	30	100.0

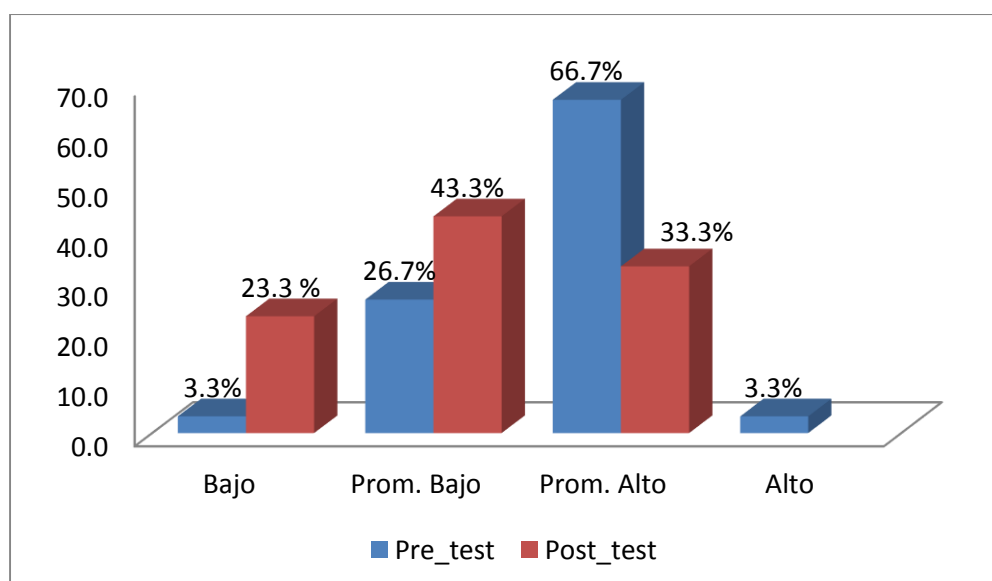


Figura 2. Nivel de estrés laboral organizacional – pre y post test

Interpretación

En la tabla 4 y figura 2 se observa que el 66.7% de los trabajadores administrativos consideran que tienen un promedio alto de estrés, mientras que el 26.7% considero que tiene un promedio y 3.3% considera que su nivel de estrés es bajo y alto.

Los resultados posteriores a la realización de la risoterapia (Post-Test), mostraron porcentajes satisfactorios donde se muestran que el 33.3% de los trabajadores administrativos consideran que tienen estrés, de 66.7% mostrado inicialmente en el pre test, mientras que el 23% considero que tiene estrés bajo, del 3.3% mostrado en el Pre_test, a nivel del estrés alto desaparece, siendo inicialmente 3.3%, para el nivel intermedio se nota un aumento de los 26.7% mostrados en el Pre_test, a un 43.3%, con ello se puede observar que los niveles tuvieron variaciones significativas.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la dimensión clima organizacional pre y post test

		Clim_org_Pre_test		Clim_org_Post_test	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	1	3.3	6	20.0
	Prom.Bajo	5	16.7	14	46.7
	Prom.Alto	22	73.3	10	33.3
	Alto	2	6.7		
	Total	30	100.0	30	100.0

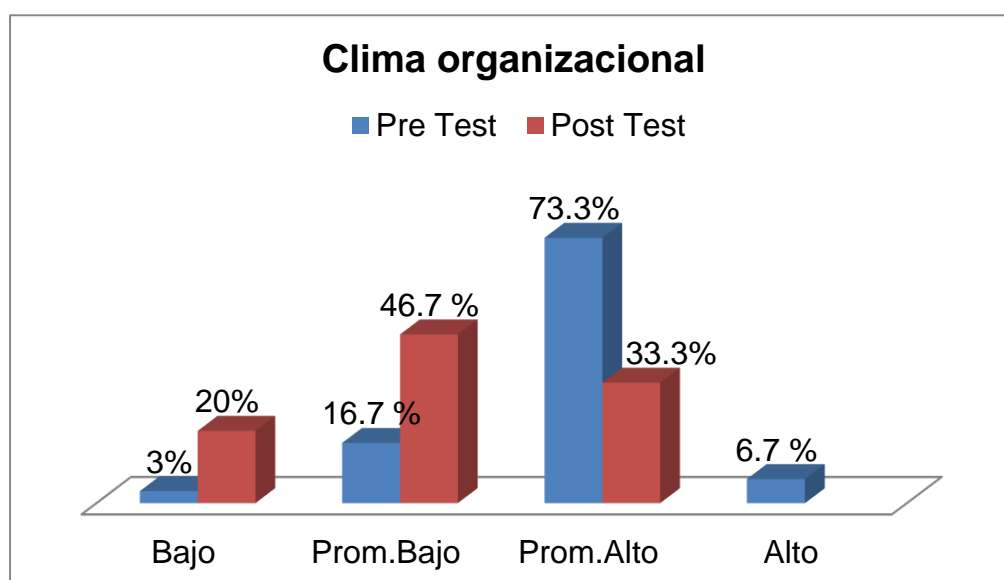


Figura 3. Niveles de la dimensión clima organizacional – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 5 y figura 3 obtuvimos que el 73.3% tiene un nivel promedio alto en relación al Clima organizacional, el 16.7% tiene un nivel promedio bajo, el 6.7% tiene un nivel alto y el 3.3% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de

Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 46.7% tiene un nivel promedio bajo de estrés, el 33.3%, promedio alto, el 20% tiene un nivel bajo y finalmente no mostro porcentajes el nivel alto.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión estructura organizacional pre y post test

		Est_org_pre		Est_org_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	2	6.7	15	50.0
	Prom. Bajo	9	30.0	6	20.0
	Prom. Alto	16	53.3	7	23.3
	Alto	3	10.0	2	6.7
	Total	30	100.0	30	100.0

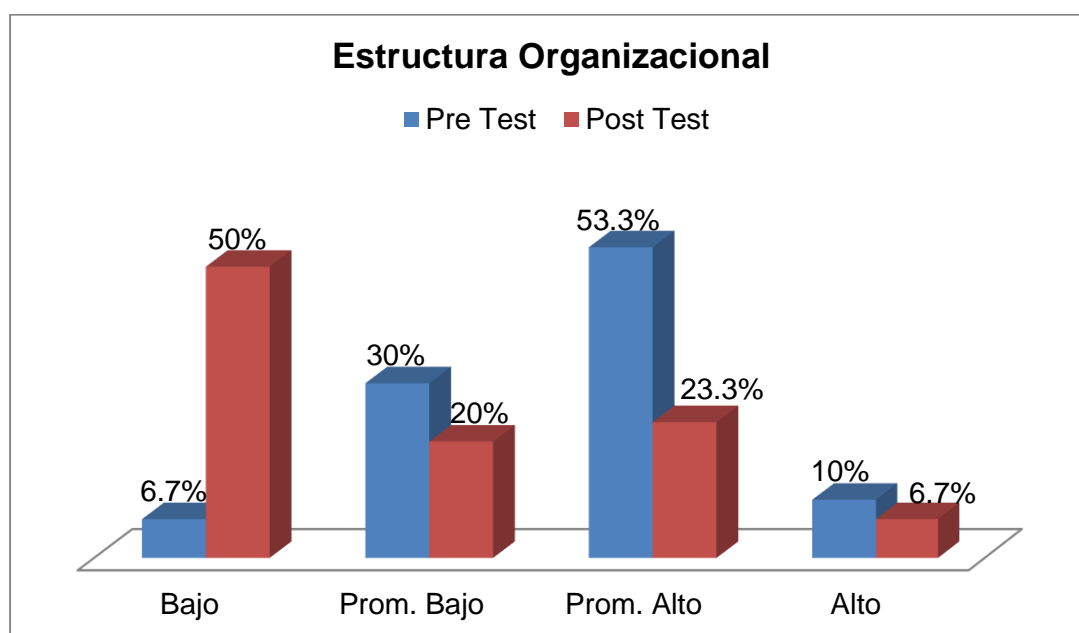


Figura 4. Niveles de la dimensión estrategia organizacional – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 6 y figura 4 obtuvimos que el 53.3% tiene un nivel promedio alto en relación a la estructura organizacional, el 30% tiene un nivel promedio bajo, el 10% tiene un nivel alto y el 6.7% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 50% tiene un nivel bajo de

estrés, el 23.3% promedio alto, el 20% tiene un nivel promedio bajo y finalmente el 6.7% tiene un nivel alto.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión territorio organizacional pre y post test.

		Terr_org_pre		Terr_org_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	1	3.3	12	40.0
	Prom. Bajo	10	33.3	12	40.0
	Prom. Alto	17	56.7	5	16.7
	Alto	2	6.7	1	3.3
	Total	30	100.0	30	100.0

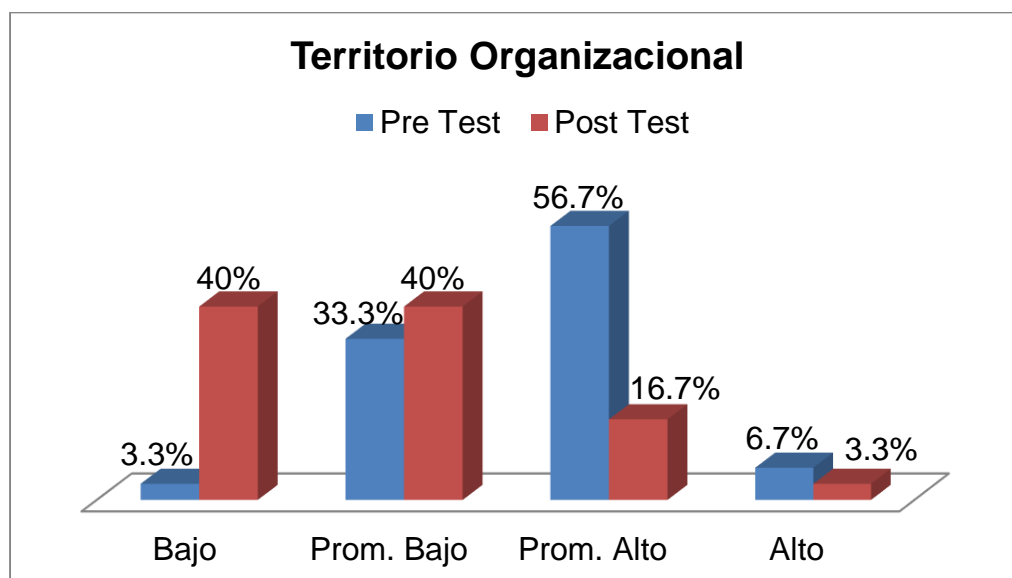


Figura 5. Niveles de la dimensión territorio organizacional – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 7 y figura 5 obtuvimos que el 56.7% tiene un nivel promedio alto en relación al territorio organizacional, el 33.3% tiene un nivel promedio bajo, el 6.7% tiene un nivel alto y el 3.3% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 40% tiene un nivel bajo de estrés, el 40% promedio bajo, el 16% tiene un nivel promedio alto y finalmente el 3.3% tiene un nivel alto.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión tecnología pre y post test.

		Tecn_pre		Tecn_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	1	3.3	8	26.7
	Prom.Bajo	11	36.7	14	46.7
	Prom.Alto	16	53.3	7	23.3
	Alto	2	6.7	1	3.3
	Total	30	100.0	30	100.0

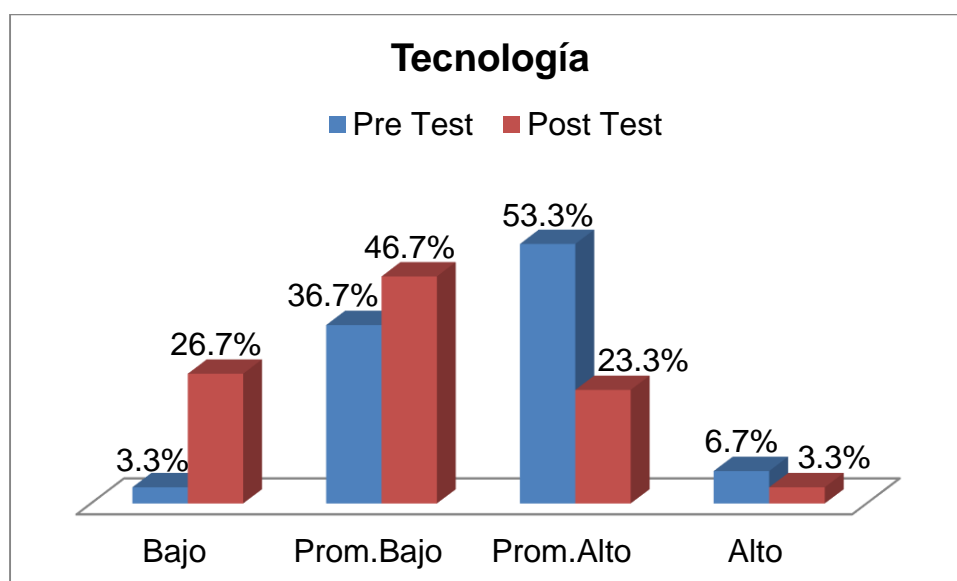


Figura 6. Niveles de la dimensión tecnología – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 8 y figura 6 obtuvimos que el 53.3% tiene un nivel promedio alto en relación a la tecnología, el 36.7% tiene un nivel promedio bajo, el 6.7% tiene un nivel alto y el 3.3% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 46.7% tiene un nivel promedio bajo de estrés, el 26.7% un nivel bajo, el 23.3% tiene un nivel promedio alto y finalmente el 3.3% tiene un nivel alto.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la dimensión influencia del líder, pre y post test

		Inf_lid_pre		Inf_lid_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	2	6.7	17	56.7
	Prom.Bajo	7	23.3	12	40.0
	Prom.Alto	19	63.3		
	Alto	2	6.7	1	3.3
	Total	30	100.0	30	100.0

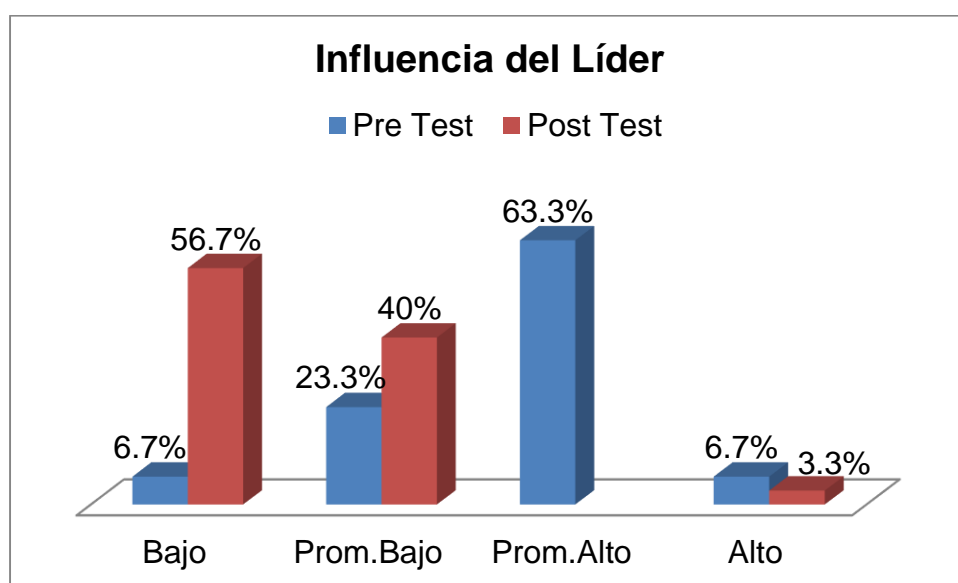


Figura 7. Niveles de la dimensión Influencia del lider – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 9 y figura 7 obtuvimos que el 63.3% tiene un nivel promedio alto en relación a la influencia del líder, el 23.3% tiene un nivel promedio bajo, el 6.7% tiene un nivel alto y el 6.7% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 56.7% tiene un nivel bajo de estrés, el 40% un nivel promedio bajo, el 3.3% tiene un nivel alto y finalmente no se muestran porcentajes en el nivel promedio alto.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la dimensión Falta de cohesión, pre y post test

		Fal_coh_pre		Fal_coh_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	2	6.7	16	53.3
	Prom.Bajo	11	36.7	5	16.7
	Prom.Alto	11	36.7	6	20.0
	Alto	6	20.0	3	10.0
	Total	30	100.0	30	100.0

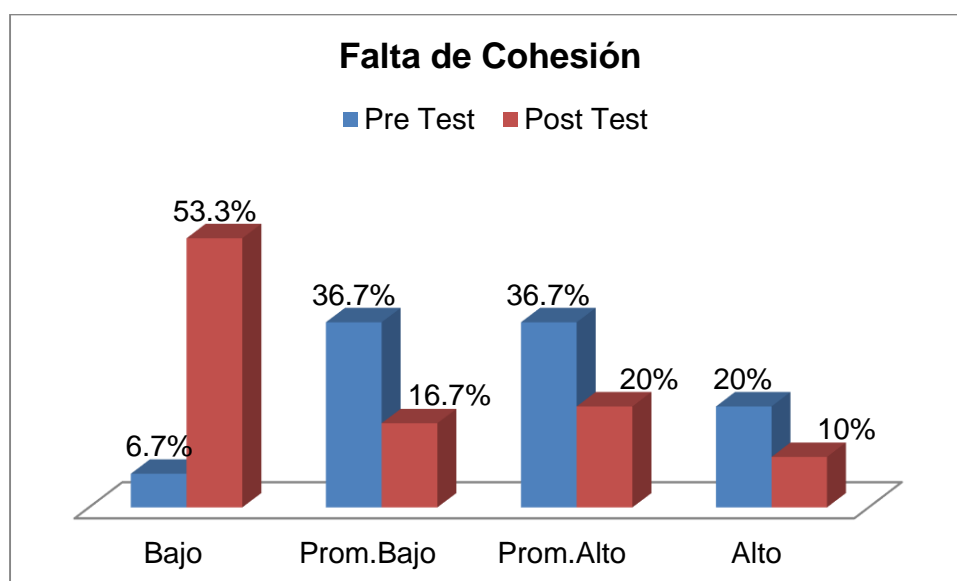


Figura 8. Niveles de la dimensión falta de cohesión – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 10 y figura 8 obtuvimos que el 36.7% tiene un nivel promedio alto en relación a la falta de cohesión, de igual manera un 36.7% tiene un nivel promedio bajo, el 20% tiene un nivel alto y el 6.7% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 53.3% tiene un nivel bajo de estrés, el 20% un nivel promedio alto, el 16.7% tiene un nivel promedio bajo y finalmente 10% tiene nivel alto.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la dimensión respaldo de grupo, pre y post test

		Resp_gru_pre		Resp_gru_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	1	3.3	13	43.3
	Prom.Bajo	10	33.3	9	30.0
	Prom.Alto	16	53.3	5	16.7
	Alto	3	10.0	3	10.0
	Total	30	100.0	30	100.0

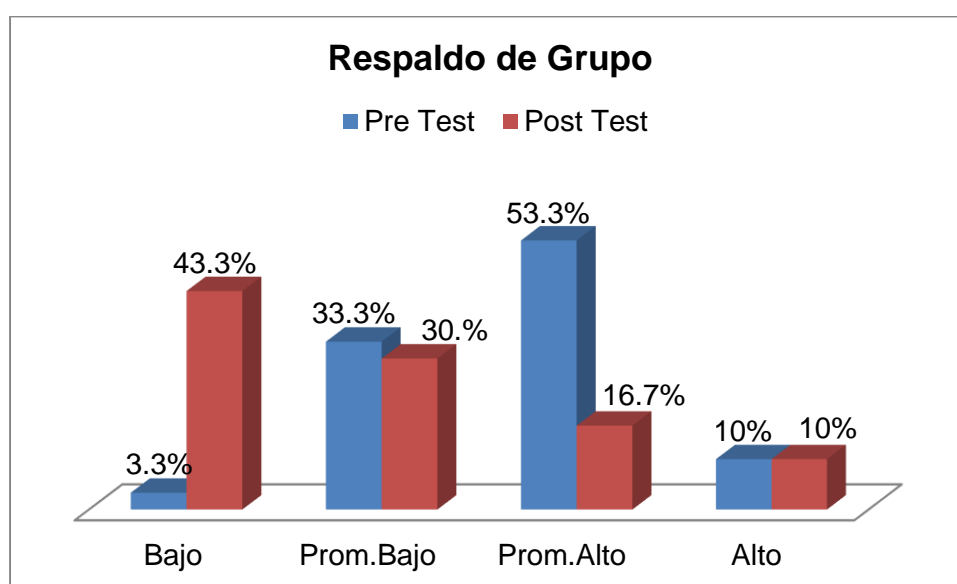


Figura 9. Niveles de la dimensión respaldo de grupo – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 11 y figura 9 obtuvimos que el 36.7% tiene un nivel promedio alto en relación a la falta de cohesión, de igual manera un 36.7% tiene un nivel promedio bajo, el 20% tiene un nivel alto y el 6.7% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 53.3% tiene un nivel bajo de estrés, el 20% un nivel promedio alto, el 16.7% tiene un nivel promedio bajo y finalmente 10% tiene nivel alto.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1 La risoterapia en el estrés laboral organizacional

Hipótesis general

H₁: La aplicación de la risoterapia resulta ser efectiva para la disminución del estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018

H₀: La aplicación de la risoterapia no resulta ser efectiva para la disminución del estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018

Regla de decisión: Si $p:0,000 < \alpha:0,05$, se rechaza H₀ y se acepta que la risoterapia influye en la disminución del estrés laboral.

Para la ejecución de la prueba se ha utilizado el estadístico de Prueba de Wilcoxon, dado que es una prueba no paramétrica, nos ayudara a comparar el rango medio de dos muestras relacionadas determinando así si existe alguna diferencia entre ellas

Tabla 12

Prueba de rangos de Wilcoxon del efecto de la risoterapia en el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Total_Post - Total_Pre	Rangos negativos	23 ^a	12.98	298.50
	Rangos positivos	1 ^b	1.50	1.50
	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 12, se muestra que los sujetos presentan en el post test una diferencia promedio de 12.98 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y solo uno de los sujetos aumento su estrés en 1.5 puntos, finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 13

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos

	Total_Post - Total_Pre
Z	-4,245 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

En la tabla 13, se muestra que el p-valor "sig.Asintót.=.000<0.05, por lo que se rechaza H₀, y por lo tanto se infiere que si hay una diferencia significativa en la disminución del estrés laboral, tras el taller de risoterapia.

3.2.2 La risoterapia en el clima organizacional

Hipótesis específica 1

H₁: Un buen clima organizacional disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Un buen clima organizacional no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 14

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión del Clima Organizacional

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima_org_Post- Clima_org_Pre	Rangos negativos	24 ^a	12.50	300.00
	Rangos positivos	0 ^b	0.00	0.00
	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 14, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión clima organizacional post test una diferencia promedio de 12.5 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general en dicha dimensión, finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 15

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión del Clima Organizacional.

	Clima_Org_Post - Clima_Org_Pre
Z	-4,303 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 15 se muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al clima organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

3.2.3 La risoterapia en la estructura organizacional

Hipótesis específica 2

H₁: Una buena estructura organizacional disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Una buena estructura organizacional no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018

Tabla 16

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión estructura organizacional.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Estr_Org_Post -	Rangos negativos	23 ^a	12,00	276,00
	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
Estr_Org_Pre -	Empates	7 ^c		
	Total	30		

En la tabla 16, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión estructura organizacional post test una diferencia promedio de 12 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general en dicha dimensión,

finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 17

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión del Estructura Organizacional.

	Estr_Org_Post - Estr_Org_Pre
Z	-4,229 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

En la tabla 17 se muestran un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la estructura organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

3.2.4 La risoterapia en el territorio de la organización

Hipótesis específica 3

H₁: Un buen territorio en la organización, es importante para disminuir el estrés laboral organizacional en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Un buen territorio en la organización, no es importante para disminuir el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 18

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión territorio organizacional.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Terri_Org_Post - Terri_Org_Pre	Rangos negativos	23 ^a	13,00	299,00
	Rangos positivos	1 ^b	1,00	1,00
	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 18, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión territorio organizacional post test una diferencia promedio de 13 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y solo uno de los sujetos aumento su estrés en 1 punto, finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 19

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión territorio organizacional.

	Terri_Org_Post - Terri_Org_Pre
Z	-4,280 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 19 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al territorio organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

3.2.5 La risoterapia en la tecnología

Hipótesis específica 4

H₁: Una buena tecnología, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Una buena tecnología, no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 20

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión tecnología.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Tecnología_Post - Tecnología_Pre	Rangos negativos	23 ^a	12,37	284,50
	Rangos positivos	1 ^b	15,50	15,50
	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 20, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión tecnología post test una diferencia promedio de 12.37 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y algunos de los sujetos aumentaron su estrés en 15.5 puntos, sin embargo se puede apreciar que el valor N se mantiene en 23(RN) y 1(RP), finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 21

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión tecnología.

	Tecnología_Post- Tecnología_Pre
Z	-3,870 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 21 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos

presentan un menor nivel de estrés con respecto a la tecnología tras haberse culminado el taller de risoterapia.

3.2.6 La risoterapia en la Influencia del líder

Hipótesis específica 5

H₁: Una buena influencia del líder, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Una buena influencia del líder, no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 22

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión influencia del líder.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Inf_Lid_Post - Inf_Lid_Pre	Rangos negativos	23 ^a	12,89	296,50
	Rangos positivos	1 ^b	3,50	3,50
	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 22, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión influencia del líder post test una diferencia promedio de 12.89 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y solo uno de los sujetos aumento su estrés en 3.5 puntos, finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 23

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión influencia de líder.

	Inf_Lid_Post - Inf_Lid_Pre
Z	-4,204 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 23 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la influencia del líder tras haberse culminado el taller de risoterapia.

3.2.7 La risoterapia en la cohesión

Hipótesis específica 6

H₁: Una buena cohesión en la organización, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Una buena cohesión en la organización, no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 24

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión falta de cohesión.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
	Rangos negativos	23 ^a	12,50	287,50
Fal_Coh_Post -	Rangos positivos	1 ^b	12,50	12,50
Fal_Coh_Pre	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 24, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión tecnología post test una diferencia promedio de 12.5, así mismo algunos de los sujetos aumentaron su estrés en 12.5 puntos, sin embargo se puede apreciar que el valor N se mantiene en 23(RN) y 1(RP), finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 25

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión falta de cohesión.

	Fal_Cohe_Post - Fal_Cohe_Pre
Z	-3,939 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

- a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo
- b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 25 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la falta de cohesión tras haberse culminado el taller de risoterapia.

3.2.8 La risoterapia en el respaldo del grupo de trabajo

Hipótesis específica 7

H₁: Un buen respaldo al grupo de trabajo, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Un buen respaldo al grupo de trabajo, no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 26

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión respaldo del grupo de trabajo.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Res_GrupT_Post - Res_GrupoT_Pre	Rangos negativos	22 ^a	12,43	273,50
	Rangos positivos	1 ^b	2,50	2,50
	Empates	7 ^c		
	Total	30		

En la tabla 26, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión respaldo del grupo de trabajo post test una diferencia promedio de 12.43 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y solo uno de los sujetos aumento su estrés en 2.5 puntos, finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 27

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión respaldo grupo de trabajo.

	Res_GrupT_Post - Res_GrupT_Pre
Z	-4,156 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 27 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al respaldo del grupo de trabajo tras haberse culminado el taller de risoterapia.

IV. Discusiones

Discusiones

En base a los resultados hallados, acepto la hipótesis general, la cual establece que la aplicación de la risoterapia resulta ser efectiva para la disminución del estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa AKRON INTERNATIONAL SAC.

Pero en lo que no concuerda el estudio de los autores referidos con el presente, es que estas investigaciones no necesariamente pueden ser efectivas si se trabajan en un centro médico, en esta investigación se discrepa esos enfoques ya que la que se muestra fue realizada en un centro laboral.

En lo que respecta a los niveles del estrés, en donde el estrés que tienen los trabajadores administrativos antes de la risoterapia es alta y después de la risoterapia es baja, si se encuentra en esta investigación que los niveles disminuyeron después de la risoterapia, con ello se concuerda con los autores ya mencionados, sumándose también a Lachira (2013), en los cuales sus conclusiones se basaron en que si existe disminución de dolores o males que aquejaban los pacientes, tras el programa de la risoterapia.

La risoterapia como medio para disminuir el estrés laboral, son unos de los nuevos métodos que la en la actualidad está logrando calar de a pocos en las instituciones médicas, aunque no se está tomando como una alternativa en las organizaciones, la idea de esta investigación es demostrar que cuan efectiva puede ser esta alternativa de solución y que tanto puede ser utilizada y en que periodos mínimos con ello podríamos indicar que en el caso de esta investigación se realizaron siete sesiones abarcando cada una de las dimensiones de la prueba realizada en referencia al estrés laboral, sin embargo Campos(2015), realiza ocho sesiones en dos meses logrando mejorar los estados de ánimos y la disminución del dolor en niños con cáncer, todo ello con el programa de risoterapia, si bien las sesiones se ajustaron al mismo número de sesiones que se muestra en esta investigación(7 sesiones), no se podría ajustar tampoco a una organización, dado que en dos meses no se podría realizar los talleres de risoterapia por los tiempos de los colaboradores ya que no pueden descuidar de manera frecuente sus labores.

Finalmente estos resultados guardan relación con lo que manifiestan Esquen y Nuñez (2017), Campos(2015), que gracias a la risoterapia el dolor puede

disminuir y así mismo cambiar los estados de ánimo de los pacientes, estos autores expresan que mientras exista mayor grado de felicidad en las personas se puede disipar ciertas molestias médicas o emocionales que pueden lograr una mejoría constante, aunque en este estudio no se realiza una investigación en un ambiente medico como un hospital o clínica si podemos manifestar que los males actuales como el estrés son síndromes que se aferran cada día mas al ser humano y que están siendo arrastrados hasta sus centros laborales, pueden ser disipados a través de la risa mediante un programa de risoterapia, por tal los autores en referencia refuerzan lo que en este estudio se halla.

Es importante y necesario lograr que las organizaciones tomen importancia en mejorar su buen clima organizacional, que tengan una buena estructura, que cuenten con una buena tecnología, que quienes los lideran sean influyentes, que exista trabajo en equipo y estos se respalden entre sí, por lo que se pudo determinar que a la carencia de ello denota cierta implicancia en la iniciación del estrés en los trabajadores administrativos, esto se demuestra tras la primera encuesta realizada Pre-test que nos arrojó un alto nivel de estrés tras la carencia de los puntos ya mencionados, los cuales tras el programa de risoterapia lograron superar dichas dificultades dado que encontraron en la risa a través de la terapia un punto principal para lograr disipar el estrés causado por los problemas laborales, de la misma manera esto se sustenta en los resultados de la encuesta(Post-Test) realizada tras el programa de risoterapia, por ello lo anterior permite reafirmar que existe una disminución del estrés laboral en cuanto se ejecutó el programa de risoterapia en la institución laboral.

No obstante esto no obvia que se pueden presentar otras dimensiones que vuelvan a incrementar o repercuten nuevamente el estrés en los colaboradores por ello las organizaciones deben buscar mantener estos tipos de terapia de manera progresiva, sin descuidar claro está que una buena calidad de vida laboral se basa en que los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para poder desarrollarse sin problemas en la institución.

Las organizaciones deben tras esta investigación saber que las terapias nos solo se realizan en los centros de salud, está demostrado tras este programa que si se puede utilizar la terapia de la risa en organizaciones, claro está llevada bajo un control y ejecución sin que altere los tiempos y espacios en el desarrollo de sus labores.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera:

En lo que respecta a la hipótesis general se determinó que existe una mayor cantidad de personas que presentan niveles bajos de estrés y que si hay una diferencia significativa en la disminución del estrés laboral, tras el taller de risoterapia, en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC.2018

Segunda:

En cuanto a la hipótesis específica 1, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión del Clima Organizacional, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al clima organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Tercera:

En cuanto a la hipótesis específica 2, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión de Estrategia Organizacional, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la estrategia organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Cuarta:

En cuanto a la hipótesis específica 3, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Territorio de la organización, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula

.Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al territorio de la organización tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Quinta:

En cuanto a la hipótesis específica 4, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Tecnología, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la tecnología tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Sexta:

En cuanto a la hipótesis específica 5, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Influencia del Líder, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la influencia del líder tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Séptima:

En cuanto a la hipótesis específica 6, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Falta de Cohesión, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la falta de cohesión tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Octava:

En cuanto a la hipótesis específica 7, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Respaldo del grupo de trabajo, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al respaldo del grupo de trabajo tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Finalmente, en esta tesis se demostró la efectividad de la risoterapia para la disminución del estrés laboral organizacional en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC.2018

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Considerando la importancia de esta investigación y en función a los resultados que se ha obtenido se plantean algunas sugerencias desde el enfoque organizacional, esto con la finalidad de poder ayudar a las diversas empresas a poder dentro de sus posibilidades lograr que los colaboradores tengan una buena estancia laboral, la cual catalogo como vida laboral, para ello hago llegar las siguientes recomendaciones:

Primera:

Enfocar a los empresarios o a quienes la dirigen, que el estrés no es un problema que se debe solucionar en un centro médico y que con una buena organización esta se puede solucionar en sus propias instalaciones.

Segunda:

Que este problema del estrés dentro de la organización se puede evitar siempre y cuando se cumpla con cubrir todas las expectativas que el colaborador requiere dentro de una organización las cuales son las más básicas tales como: buen clima, estructura y territorio organizacional, sumándose a ello que cuenten con una buena tecnología o simplemente que cuenten con lo que se necesita para que realicen sus labores, donde la buena influencia del líder, la cohesión y el respaldo al grupo de trabajo deben ser los puntos determinantes que deben tener los empresarios para evitar que el estrés laboral se propaga dentro del núcleo laboral.

Tercera:

Entender que no solo el estrés se adquiere en los hogares o centros de estudios si no que es un problema que también es propio de un mal centro de trabajo.

Cuarta:

Incluir dentro de sus programas de capacitaciones y talleres, un espacio para la terapia de la risa o risoterapia, que tenga un espacio dentro del calendario anual y que aparte de los programas recreativos sea tomado con la seriedad posible y se ejecute en los tiempos y horarios establecidos.

Quinta:

Difundir una cultura de acompañamiento a los colaboradores, donde no se les vea como simple fichas, códigos o números de producción si no como participantes estratégicos de la organización.

VII. Referencias

Referencias

- Álvarez, J. 2002, *Pensándolo bien. Desclée de Brouwer*. Bilbao.
- 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>.
- Belilty, M. (2010). *Es en serio ¡ríete! El poder curativo de la risa*. Editorial Intenso Caracas, Venezuela.
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., y Licon, S. (2014). *Estrés Laboral en Enfermería y factores asociados*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>.
- Carrasco, B. 2017 *Comunicación organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de una entidad privada en el distrito de Chorrillos. Lima-Perú*. UCV
- Campos, R. 2015, *Efectividad de la risoterapia en la mejora del estado de ánimo y disminución de la percepción del dolor en los niños con cáncer de un albergue, Lima – Perú*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. 5ta edición*. McGraw Hill, Colombia.
- Chueh Ch, 2013 *Psychological, inmunológica and physiological effects of a Laughing Qigong Program (LQP) on adolescents*. *Rev Complementary Therapies in Medicine*. (Internet). 21: 660-668.
Disponibleen:
[http://www.complementarytherapiesinmedicine.com/article/S0965-2299\(13\)00157-X/pdf](http://www.complementarytherapiesinmedicine.com/article/S0965-2299(13)00157-X/pdf).

- Cokolic, M. 2013. *The inhibitory effect of laughter yoga on the increase in postprandial blood glucose in type 2 diabetic patients. Diabetologia Croatica* (Internet). citado el 28 de abril del 2015). 42(2): 54-58. Disponible en: <http://www.idb.hr/diabetologia/13no2-2.pdf>.
- Diener, E., Larsen, J. y Lucas, R. (2003). *Measuring positive emotions. En S. J. Lopez y C. R. Snyder (Eds.): Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 201-218). Washington, D.C.: American Psychological Association
- Esquén, A., Silvana, A. (2017), *Efectividad de la Risoterapia en la disminución del dolor en pacientes del Servicio de Traumatología de un Hospital de Chiclayo*. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1671>
- Fernández, L. (2010). *El estrés laboral un nuevo factor de riesgo ¿Qué sabemos y qué podemos hacer*. Revista Scielo, 31(18) ,524-530.
- Fredrickson, B. (1998). *What good are positive emotions?* Review of General Psychology, 2(3), 300-319.
- García, J. (2014), *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*, Académico de la Universidad Católica de Valencia, Facultad de Psicología, Magisterio y Ciencias de la Educación, pp. 13-29. España.
- García, A. (2017), *Niveles de estrés y tipo de cultura en organizaciones privada*. Universidad Peruana de Ciencias AplicadasUPC.
- Guidano, V. (1987), *Complexity of self*. New York: Guilford Press.
- GUÍA, C. (2009). *Detrás de la Risa, el Arte y la Ciencia del Bienestar*. Edición 3°. Editorial Representaciones Neuroguía 23 C.A. Venezuela, Caracas.
- Hernandez, Y. , Roman, C. (2011). *El estrés académico: Una revisión crítica del concepto desde las ciencias de la educación*. Recuperado de: <http://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/viewFile/26023/24499>
- Hernandez, R., Fernández C, Baptista, M.(2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición México, D.F., México.

- Hodgetts, R & Altman, S. (1981) *Comportamiento en las Organizaciones*. Mc Graw-Hill, Primera edición en español. México, D.F., México.
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas, S.A.
- Lazarus R.S, Folkman S (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca S.A.
- Lachira, L. (2013) *Intervención de enfermería en el incremento de la autoestima en adultos mayores del club "mis años felices"*.
Disponibile: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3534>.
- Lopez, I (2016), *Risoterapia como tratamiento para mejorar la calidad de vida del paciente pediátrico con leucemia linfoblástica aguda*, universidad de San Carlos de Guatemala.
- Llosa, T. (1999) "Guía del estrés ejecutivo" 2da ed. Perú. Edit: .DESA
- Laboott, S (2013). *Investigación Documental: Técnicas y Procedimientos*. 2ª edición. Caracas Venezuela Editorial: Panapo.
- López, A., y Macaya, C. (2000). *Libro de salud cardiovascular*. España: La Fundación BBVA.
- Mateo, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Madrid: FC Editorial
- Martínez, A., Piqueras, J., y Inglés, C. (2016). *Relaciones entre Inteligencia Emocional y Estrategias de afrontamiento ante el Estrés*. Clínica Neuropsicológica Mayor, Alcantarilla (Murcia), España.
Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Jose_Piqueras/publication/267842950_Relaciones_entre_Inteligencia_Emocional_y_Estrategias_de_Afrentamiento_ante_el_Estrs/links/5484042d0cf2e5f7ceacca0b.pdf
- Marrero, M., Sarduy, O., Pastor, M., Gonzales, O., Arredondo, O., Del Toro, R., Beltrán, A. (2013). *Estrés Laboral de La Industria Farmacéutica (QUIMEFA)*. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 12 - 18.

- Meyer, J.; (1993). *“Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization”*, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, (Núm. 4), pp. 538-551.
- Melendez, J. (2015). *Intervención de la risoterapia en el dolor del paciente en edad escolar diagnosticado con leucemia linfoblástica aguda*. Lima Peru.
- Morán, C. (2005a). *Estrés, Burnout y Mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amarú ediciones.
- OIT-OMS (2013) Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/145734365/CUESTIONARIO-SOBRE-ESTRÉS-LABORAL-DE-LA-OIT>
- OMS. (2004). *La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, 3, 3-4.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). <http://www.oit/world.crt.html>
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Otero, D. (2014), *Efecto de la Risa en el mejoramiento de la salud en los pacientes en una unidad de cuidado crítico en Puerto Rico*.
- Pacheco, L. Quispe, S. (2018), *Relación entre el estrés y comunicación organizacional en una empresa retail de la ciudad de Arequipa* Universidad Nacional de San Agustín
- Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima*. Universidad Autónoma del Perú.

- Quespaz, V. (2016), *La relación entre las diferentes jerarquías organizacionales y la vivencia del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial*. Quito-Ecuador
- Ramos, J.; Susanibar, C. y Balarezo, G. (2004). *Risoterapia: Un nuevo campo para los profesionales de la salud*. *Rev. Soc. Per. Med. Inter.* 17(2), pp. 57–64
- Reggeti. M (2013) *Manual para líderes en yoga de la risa*. Caracas Venezuela.
- Rostagno, H (2015). *El ABC del estrés laboral. 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés*. Recuperado de http://psicopedia.org/wpcontent/uploads/2014/06/EL_ABC_DEL_ESTRES_LABORAL.pdf.
- Robert H. 1993 “La risa, la mejor medicina”. Ed. Oniro, Barcelona.
- Rodriguez C. (2004), *El humor en la relación con el paciente*. Una guía para profesionales de la salud Editorial Masson. Barcelona
- Sanchez, C.(2011), *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en los trabajadores de una industria cerealera,-Argentina*.
- Sánchez, S (2017) *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA-2017*. Universidad Cesar Vallejo
- Suárez A (2013), *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*, Revista PsiqueMag. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Seligman, Martin E. P. (2011). *La vida que florece*. Ediciones B. Barcelona.

- Salinas, D. (2009). *Prevención y Frotamiento del Estrés Laboral*. España: CCS.
- Slipak, O 1996 “Estrés”, 2ª parte, vol. 1, N° 4, págs. 495–503, Buenos Aires.
- Solórzano D. (2016). *Efectividad de la risoterapia sobre el estrés hospitalario de pacientes hospitalizados en los servicios de Medicina, Cirugía y Gineco-Obstetricia del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco-2016*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Torres, D. (2015), *Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Velásquez, I (2014), *Estrés laboral en los profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital de Santa Rosa, UMSM, Lima – Perú*
- Vecina J., (2006). *Emociones positivas*. Papeles del Psicólogo, 27(1), 9-17- Colombia.
- OIT (2004) *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Valiente, R (2014). *Efectividad de la risoterapia en la disminución del dolor en el adulto mayor del centro de atención residencial gerontogeriátrico Ignacia Rodolfo Vda. de Canevaro, Lima - 2014*. Universidad Alas Peruanas. Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud.

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: La risoterapia para la disminución del estrés laboral organizacional en los trabajadores de la empresa Akron International SAC. 2018

Autor: Victor Alexander Navarro Navarro

PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	DIMENSIONES E INDICADORES																		
¿Cuál es la efectividad de risoterapia en la disminución del estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018?	La aplicación de la risoterapia resulta ser efectiva para la disminución del estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018	Demostrar la efectividad de la risoterapia para la disminución del estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	<p><i>Operacionalización de la variable Risoterapia</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="7">Taller de risoterapia</td> <td>* Conociendo a mi empresa: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en el objetivo de la empresa.</td> <td>1era Sesión</td> </tr> <tr> <td>*Te hablo, te escucho, te respeto: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la comunicación, procesos y jerarquías.</td> <td>2da Sesión</td> </tr> <tr> <td>*A donde voy soy el mejor: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en cómo se pueden acomodar a las condiciones de trabajo.</td> <td>3era Sesión</td> </tr> <tr> <td>*Yo tengo superpoderes: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la aceptación de herramientas, aprendizaje y apertura al cambio.</td> <td>4ta Sesión</td> </tr> <tr> <td>*Poniéndome en el zapato del otro: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la empatía.</td> <td>5ta Sesión</td> </tr> <tr> <td>*Yo soy Akron y trabajo en equipo: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la colaboración, presión y trabajo en equipo.</td> <td>6ta Sesión</td> </tr> <tr> <td>*Conociendo a mi empresa: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en el objetivo de la empresa.</td> <td>7ma Sesión</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Nota: Creado por el Autor con fines de esta investigación.</i></p>	Dimensión	Indicadores	Índice	Taller de risoterapia	* Conociendo a mi empresa: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en el objetivo de la empresa.	1era Sesión	*Te hablo, te escucho, te respeto: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la comunicación, procesos y jerarquías.	2da Sesión	*A donde voy soy el mejor: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en cómo se pueden acomodar a las condiciones de trabajo.	3era Sesión	*Yo tengo superpoderes: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la aceptación de herramientas, aprendizaje y apertura al cambio.	4ta Sesión	*Poniéndome en el zapato del otro: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la empatía.	5ta Sesión	*Yo soy Akron y trabajo en equipo: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la colaboración, presión y trabajo en equipo.	6ta Sesión	*Conociendo a mi empresa: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en el objetivo de la empresa.	7ma Sesión
Dimensión	Indicadores	Índice																			
Taller de risoterapia	* Conociendo a mi empresa: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en el objetivo de la empresa.	1era Sesión																			
	*Te hablo, te escucho, te respeto: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la comunicación, procesos y jerarquías.	2da Sesión																			
	*A donde voy soy el mejor: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en cómo se pueden acomodar a las condiciones de trabajo.	3era Sesión																			
	*Yo tengo superpoderes: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la aceptación de herramientas, aprendizaje y apertura al cambio.	4ta Sesión																			
	*Poniéndome en el zapato del otro: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la empatía.	5ta Sesión																			
	*Yo soy Akron y trabajo en equipo: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en la colaboración, presión y trabajo en equipo.	6ta Sesión																			
	*Conociendo a mi empresa: Dinámica de presentación del tema, juegos enfocados en el objetivo de la empresa.	7ma Sesión																			
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos																			
¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre el clima organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018?	Un buen clima organizacional disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	Demostrar que un buen clima organizacional disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.																			
¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre la estructura organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?	Una buena estructura organizacional disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	Demostrar que una buena estructura organizacional disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.																			
¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre el territorio de la organización en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?	Un buen territorio en la organización, es importante para disminuir el estrés laboral organizacional en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	Demostrar que el territorio de la organización, es importante para disminuir el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.																			

¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre la tecnología en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?	Una buena tecnología, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	Demostrar que una buena tecnología, disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	<i>Operacionalización de la variable Estrés laboral</i>																																								
¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre la influencia del líder en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?	Una buena influencia del líder, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	Demostrar que una buena influencia del líder, disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1281 295 1451 317">Dimensión</th> <th data-bbox="1460 295 1653 317">Indicadores</th> <th data-bbox="1662 295 1787 317">Ítem</th> <th data-bbox="1796 295 2033 317">Escala de medición</th> <th data-bbox="2042 295 2190 323">Valor y Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1281 339 1451 368">Clima Organizacional</td> <td data-bbox="1460 330 1653 368">Objetivos, Metas, misión, políticas generales</td> <td data-bbox="1662 339 1787 362">1,10,11,20</td> <td data-bbox="1796 339 2033 368"></td> <td data-bbox="2042 339 2190 368"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1281 391 1451 435">Estructura organizacional</td> <td data-bbox="1460 381 1653 419">comunicación, procesos, jerarquías</td> <td data-bbox="1662 391 1787 413">2,12,16,24</td> <td data-bbox="1796 391 2033 419">1 = Nunca</td> <td data-bbox="2042 391 2190 419"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1281 458 1451 502">Territorio organización</td> <td data-bbox="1460 448 1653 502">Mejora de las condiciones ambientales del trabajo</td> <td data-bbox="1662 458 1787 480">3,15,22</td> <td data-bbox="1796 458 2033 480">2 = Raras veces</td> <td data-bbox="2042 458 2190 480">Bajo nivel de estrés (<101)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1281 553 1451 582">Tecnología</td> <td data-bbox="1460 544 1653 598">Nuevas tecnologías, conocimientos técnicos</td> <td data-bbox="1662 553 1787 576">4,14,25</td> <td data-bbox="1796 528 2033 550">3= Ocasionalmente</td> <td data-bbox="2042 518 2190 557">Promedio Bajo (103-119)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1281 655 1451 684">Influencia del líder</td> <td data-bbox="1460 646 1653 700">Supervisión, control, toma de decisiones</td> <td data-bbox="1662 655 1787 678">5,6,13,17</td> <td data-bbox="1796 655 2033 678">5 = Frecuentemente</td> <td data-bbox="2042 655 2190 678">Alto nivel de estrés (>129)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1281 707 1451 735">Falta de cohesión</td> <td data-bbox="1460 697 1653 751">Colaboración mutua, trabajo en equipo, presión grupal.</td> <td data-bbox="1662 707 1787 729">7,9,18,21</td> <td data-bbox="1796 707 2033 729">6 = Generalmente</td> <td data-bbox="2042 707 2190 729"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1281 758 1451 786">Respaldo del grupo de trabajo</td> <td data-bbox="1460 748 1653 802">Respaldo de grupo, protección del grupo, ayuda técnica del grupo.</td> <td data-bbox="1662 758 1787 780">8,19,23</td> <td data-bbox="1796 758 2033 780">7 = Siempre</td> <td data-bbox="2042 758 2190 780"></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Valor y Rango	Clima Organizacional	Objetivos, Metas, misión, políticas generales	1,10,11,20			Estructura organizacional	comunicación, procesos, jerarquías	2,12,16,24	1 = Nunca		Territorio organización	Mejora de las condiciones ambientales del trabajo	3,15,22	2 = Raras veces	Bajo nivel de estrés (<101)	Tecnología	Nuevas tecnologías, conocimientos técnicos	4,14,25	3= Ocasionalmente	Promedio Bajo (103-119)	Influencia del líder	Supervisión, control, toma de decisiones	5,6,13,17	5 = Frecuentemente	Alto nivel de estrés (>129)	Falta de cohesión	Colaboración mutua, trabajo en equipo, presión grupal.	7,9,18,21	6 = Generalmente		Respaldo del grupo de trabajo	Respaldo de grupo, protección del grupo, ayuda técnica del grupo.	8,19,23	7 = Siempre	
Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Valor y Rango																																							
Clima Organizacional	Objetivos, Metas, misión, políticas generales	1,10,11,20																																									
Estructura organizacional	comunicación, procesos, jerarquías	2,12,16,24	1 = Nunca																																								
Territorio organización	Mejora de las condiciones ambientales del trabajo	3,15,22	2 = Raras veces	Bajo nivel de estrés (<101)																																							
Tecnología	Nuevas tecnologías, conocimientos técnicos	4,14,25	3= Ocasionalmente	Promedio Bajo (103-119)																																							
Influencia del líder	Supervisión, control, toma de decisiones	5,6,13,17	5 = Frecuentemente	Alto nivel de estrés (>129)																																							
Falta de cohesión	Colaboración mutua, trabajo en equipo, presión grupal.	7,9,18,21	6 = Generalmente																																								
Respaldo del grupo de trabajo	Respaldo de grupo, protección del grupo, ayuda técnica del grupo.	8,19,23	7 = Siempre																																								
¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre la cohesión en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?	Una buena cohesión en la organización, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	Demostrar que una buena cohesión en la organización, disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	<i>Nota: Tomado del cuestionario Escala de estrés laboral de la OIT-OMS (2013).</i>																																								
¿Cuál es la influencia de la risoterapia sobre el respaldo del grupo de trabajo en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.?	Un buen respaldo al grupo de trabajo, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.	Demostrar que un buen respaldo al grupo de trabajo, disminuye el estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.																																									

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

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

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	RESPUESTA
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	

9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

Anexo 03: Fiabilidad de la prueba Pre Test

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	25

Estadísticas de total de elemento

Item	media de escala si el elemento se ha suprimido	varianza de escala si el elemento se ha suprimido	correlación total de elementos corregida	alfa de cronbach si el elemento se ha suprimido
1	99,27	422,202	,003	,907
2	99,30	409,734	,217	,903
3	99,17	404,971	,287	,902
4	98,87	393,292	,451	,899
5	99,43	388,737	,587	,896
6	99,10	389,886	,522	,897
7	99,07	380,892	,788	,892
8	98,97	394,102	,576	,897
9	98,73	392,616	,436	,899
10	98,17	392,902	,479	,898
11	99,30	381,872	,700	,894
12	99,07	379,926	,613	,895
13	98,90	385,817	,652	,895
14	99,30	383,045	,625	,895
15	99,33	397,678	,374	,901
16	98,83	402,006	,351	,901
17	98,97	396,861	,437	,899
18	98,47	387,430	,609	,896
19	98,77	376,185	,711	,893
20	98,93	393,099	,520	,897
21	98,80	393,200	,389	,901
22	99,70	407,045	,226	,904
23	99,00	389,448	,596	,896
24	98,60	384,593	,614	,895
25	98,37	388,378	,648	,895

Anexo 04: Fiabilidad de la prueba Post Test

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	25

Item	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	73,83	1,058,006	,557	,972
2	73,87	1,037,430	,637	,971
3	73,67	1,041,195	,661	,971
4	73,23	1,034,737	,644	,971
5	73,70	1,019,941	,817	,970
6	73,77	1,037,978	,664	,971
7	73,40	1,008,386	,915	,969
8	73,20	1,018,717	,855	,970
9	73,43	1,007,495	,795	,970
10	72,43	1,032,806	,684	,971
11	73,53	1,020,740	,846	,970
12	73,47	1,017,982	,755	,970
13	73,43	1,004,323	,873	,969
14	73,70	1,000,838	,851	,969
15	73,77	1,033,771	,669	,971
16	73,50	1,048,466	,497	,972
17	73,63	1,018,585	,828	,970
18	73,13	999,568	,862	,969
19	73,27	999,995	,847	,969
20	73,43	1,037,633	,727	,970
21	73,67	1,021,747	,714	,971
22	74,63	1,054,654	,564	,972
23	73,63	1,021,206	,814	,970
24	73,33	1,012,299	,830	,970
25	72,93	1,022,202	,788	,970

Anexo 05: Base de datos

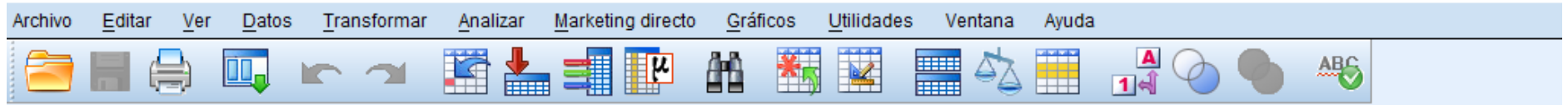
Risoterapia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1 : ITEM1_POST 1 Visible: 84 de 84 v

	ITEM01_PRE	ITEM02_PRE	ITEM03_PRE	ITEM04_PRE	ITEM05_PRE	ITEM06_PRE	ITEM07_PRE	ITEM08_PRE	ITEM09_PRE	ITEM10_PRE	ITEM11_PRE	ITEM12_PRE	ITEM13_PRE	ITEM14_PRE	ITEM15_PRE
1	4	5	4	5	6	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4
2	3	4	4	6	3	3	3	3	4	6	3	3	3	3	3
3	6	2	2	3	3	6	5	7	6	7	5	6	5	2	6
4	4	5	3	7	3	3	3	4	3	7	3	3	3	2	2
5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3
6	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3
7	3	3	4	4	4	5	6	4	7	4	4	3	4	3	4
8	4	5	4	5	5	5	5	4	6	4	4	6	5	6	4
9	6	3	7	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	4
10	4	3	3	6	4	3	5	5	3	4	6	3	5	5	6
11	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3
12	3	3	5	5	3	5	4	6	7	7	3	3	3	4	4
13	4	2	2	2	3	6	5	4	7	7	6	5	6	6	7
14	5	4	5	4	4	5	6	6	4	6	6	7	6	3	2
15	5	3	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	3
16	3	2	3	4	4	2	3	3	5	4	2	3	3	3	3
17	6	3	2	2	3	5	3	3	3	6	3	2	3	3	3

Risoterapia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



1 : ITEM1_POST		1									
	ITEM16_PRE	ITEM17_PRE	ITEM18_PRE	ITEM19_PRE	ITEM20_PRE	ITEM21_PRE	ITEM22_PRE	ITEM23_PRE	ITEM24_PRE	ITEM25_PRE	TOTAL_PRE
1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	110
2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	93
3	6	4	5	2	3	2	2	5	5	6	111
4	5	3	4	4	4	5	4	4	7	5	100
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	92
6	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	95
7	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	102
8	6	4	6	5	5	4	3	6	4	6	121
9	7	6	6	7	7	3	3	6	6	7	141
10	2	6	6	5	5	6	2	7	6	6	116
11	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	64
12	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	95
13	2	5	7	5	6	5	2	3	3	5	115
14	5	6	7	7	5	5	6	6	7	4	131
15	5	5	3	4	5	3	3	3	5	5	101
16	4	2	4	3	4	3	2	3	5	5	82
17	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	75

Risoterapia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 84 de 84 va

	ITEM1_POST	ITEM2_PO...	ITEM3_PO...	ITEM4_PO...	ITEM5_PO...	ITEM6_PO...	ITEM7_PO...	ITEM8_PO...	ITEM9_PO...	ITEM10_POS T	ITEM11_POS T	ITEM12_POS T	ITEM13_POS T	ITEM14_POS T	ITEM15_POS T
1	1	1	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2
2	1	2	1	4	1	1	3	3	1	4	1	1	1	1	1
3	5	1	1	2	1	5	4	6	5	6	4	5	4	1	5
4	3	4	2	6	2	2	2	3	2	6	2	2	2	1	1
5	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1
6	1	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	1
7	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2
8	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	3
9	5	2	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3
10	2	4	4	7	5	2	7	7	7	7	5	4	7	7	7
11	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
12	2	2	3	4	1	1	3	2	2	6	2	2	1	2	2
13	4	2	2	2	3	6	5	4	6	6	5	4	5	5	6
14	5	4	5	4	4	5	6	6	4	6	6	7	6	3	2
15	4	2	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	4	2
16	2	1	2	3	3	1	2	2	4	3	1	2	2	2	2

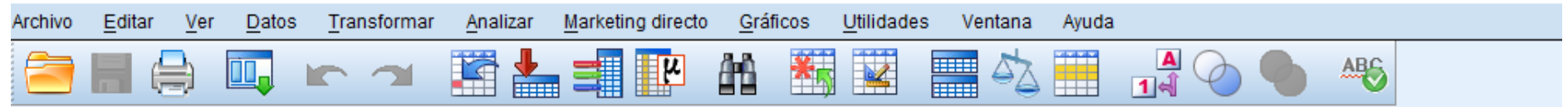


1: ITEM1_POST 1

Visible: 84 de 84 va

	ITEM1_POST	ITEM2_PO...	ITEM3_PO...	ITEM4_PO...	ITEM5_PO...	ITEM6_PO...	ITEM7_PO...	ITEM8_PO...	ITEM9_PO...	ITEM10_POS T	ITEM11_POS T	ITEM12_POS T	ITEM13_POS T	ITEM14_POS T	ITEM15_POS T
17	5	2	1	1	2	4	2	2	2	5	2	1	2	2	2
18	2	1	1	4	2	2	2	4	1	4	4	4	4	1	1
19	3	2	2	1	3	2	4	3	6	4	3	1	4	3	6
20	2	1	4	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2
21	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3
22	2	4	2	4	2	1	2	2	2	3	3	4	1	1	3
23	1	2	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	2	2	2
24	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1
25	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
26	3	5	5	6	6	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6
27	4	6	6	5	7	4	5	5	6	7	4	4	6	7	4
28	2	3	3	6	4	3	5	5	6	6	4	3	5	5	4
29	5	6	4	5	6	7	6	5	4	4	3	6	6	6	4
30	3	7	6	5	4	4	3	4	3	5	5	7	3	4	2

Risoterapia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



1: ITEM1_POST 1

	ITEM16_POS T	ITEM17_POS T	ITEM18_POS T	ITEM19_POS T	ITEM20_POS T	ITEM21_POS T	ITEM22_POS T	ITEM23_POS T	ITEM24_POS T	ITEM25_POS T	TOTAL_POST
1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	56
2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	44
3	7	3	4	1	2	1	1	4	4	7	89
4	3	1	2	2	2	3	2	2	5	3	65
5	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	38
6	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	40
7	3	1	1	2	3	3	1	1	2	2	45
8	5	3	5	4	4	3	2	5	3	5	96
9	6	5	7	6	6	2	2	5	5	6	118
10	1	7	7	6	4	5	1	6	5	7	131
11	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	40
12	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	54
13	1	4	6	4	7	4	1	2	2	4	100
14	5	6	7	7	5	5	6	6	7	4	131
15	4	4	2	3	4	2	2	2	4	4	76
16	3	1	3	2	3	2	1	2	4	4	57
17	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	50

Anexo 06: Programa de los talleres

TALLERES PARA LA DISMINUCIÓN DE ESTRES “RISOTERAPIA”

I. DATOS INFORMATIVOS

- Dirigido a : Personal administrativo
- N° de sesiones a desarrollar : 07 sesiones (dos sesiones por mes)
- Tiempo por sesión : 2 horas

II. FUNDAMENTACION

La relaciones laborales dentro de un ambiente de trabajo son percibidas de manera directa por quienes trabajan en él, como “clima organizacional, la estructura de la organización, el lugar donde se desarrollan, las herramientas que poseen, la comunicación que tiene con quienes los dirigen y como estos se desarrollan en general como equipo, a la carencia de los mencionados, crean ciertas manifestaciones en la población laboral que en algunos casos crea un incomodidades y desarrolla diversas situaciones y enfermedades como el estrés, por tal a las instituciones les resulta importante medir y conocer los resultados del desenvolvimiento de su personal dentro de su ambiente laboral puesto que, la mayoría de los problemas en las instituciones están relacionados a los puntos mencionados líneas arriba, Esto genera conflictos y situaciones que dañan la eficiencia, la productividad y sobre todo la salud laboral de los colaboradores; No resolver a tiempo este problema provoca consecuencias que terminan por afectar los objetivos, las metas y beneficios de la institución, así como a su comunicación, reputación e imagen.

III. OBJETIVOS

Identificar en principio los niveles de estrés que presentan los colaboradores del área administrativa, y aplicar la terapia de la risa, para disminuir los niveles que se hayan presentado, así mismo el de insertar conductas que promuevan el buen trato y permitan también, la integración, el establecimiento de vínculos y relaciones afectivas en el personal administrativo.

IV. TEMATICA A DESARROLLAR

Taller de terapia de la risa, “ RISOTERAPIA”

V. METODOLOGIA

La teoría en la que se fundamenta es la teoría del bienestar enfocada en la psicología positiva y socio constructivista, en la que se pretende fomentar el bienestar laboral de los colaboradores y a su vez buscar la reflexión individual y colectiva, donde los participantes construyen sus propios argumentos de percepción de las incomodidades que dicen sentir en su centro de trabajo y así mismo recurren a sus conocimientos a través de saberes previos y la interacción social.

El desarrollo del taller tomará en cuenta 03 partes: Una exposición breve, dinámicas acordes a las temáticas (sesiones), y participación activa de los participantes.

1° Sesión: Clima Organizacional, “Conociendo a mi empresa”

Objetivo:

Concientizar al personal sobre los objetivos de la empresa y como esta pueda en conjunto con ellos encontrar un buen clima organizacional

- Presentación del tema.
- Dinámicas y juegos enfocados en el tema
- Retroalimentación en cada dinámica.

2° Sesión: Estructura Organizacional, “Te hablo, te escucho, te respeto”

Objetivo:

Concientizar al personal sobre la comunicación, procesos y jerarquías de la empresa y como esta pueda en conjunto con ellos encontrar soluciones y entendimientos para la solución de problemas dentro de la estructura de la organización.

- Presentación del tema.
- Dinámicas y juegos enfocados en el tema
- Retroalimentación en cada dinámica.

3° Sesión: Territorio de la organización, “A donde voy soy el mejor”

Objetivo:

Concientizar al personal y enfocarlos en cómo se pueden acomodar a las condiciones de trabajo y como esta pueda en conjunto con ellos encontrar soluciones y entendimientos para la solución de problemas dentro del territorio de la organización

- Presentación del tema.
- Dinámicas y juegos enfocados en el tema
- Retroalimentación en cada dinámica.

4° Sesión: La tecnología, “Yo tengo superpoderes”

Objetivo:

Concientizar al personal y enfocarlos en la aceptación de herramientas, aprendizaje y apertura al cambio y como esta pueda en conjunto con ellos encontrar soluciones y entendimientos para la solución de problemas dentro de los factores tecnológicos que la empresa pueda o no brindarles.

- Presentación del tema.
- Dinámicas y juegos enfocados en el tema
- Retroalimentación en cada dinámica.

5° Sesión: La influencia del líder, “Poniéndome en el zapato del otro”

Objetivo:

Concientizar al personal y enfocarlos en la empatía y como esta pueda en conjunto lograr encontrar soluciones y entendimientos para la solución de problemas y pretender que los líderes y todos en general que la influencia del líder y su buena conexión pueden lograr resultados acordes y esperados por la organización.

- Presentación del tema.
- Dinámicas y juegos enfocados en el tema
- Retroalimentación en cada dinámica.

6° Sesión: Falta de cohesión, “Yo soy Akron y trabajo en equipo”

Objetivo:

Concientizar al personal y enfocarlos en la colaboración y trabajo en equipo y como esta pueda en conjunto lograr encontrar soluciones y entendimientos

para la solución de problemas ante la falta de cohesión que se puedan presentar en la organización.

- Presentación del tema.
- Dinámicas y juegos enfocados en el tema
- Retroalimentación en cada dinámica.

7° Sesión: Respaldo del grupo de trabajo, “Ganas tú, gano yo y ganamos todos”

Objetivo:

Mejorar la capacidad de solución que tienen los colaboradores ante alguna falta de respaldo en general del grupo de trabajo.

- Presentación del tema.
- Dinámicas y juegos enfocados en el tema
- Retroalimentación en cada dinámica.

Recursos

Personal del área del área de Gestión humana

Para un buen desarrollo del programa de intervención se requiere de la participación y colaboración de todos los participantes, asimismo habrá colaboradores que ayuden a mantener y guardar silencio cuando se es pertinente en el transcurso del taller, para poder desarrollar y cumplir con los objetivos propuestos en el programa de intervención de forma eficiente.

Materiales

Contamos con los materiales que se utilizaran el programa de intervención como afiches de publicación sobre información del taller., materiales para la dinámica, hoja bond, micrófono, solapines, proyector.

Evaluación,

La evaluación se concibe con la participación de los integrantes del taller, para lo cual se dará una retroalimentación final enlazado con una dinámica. Se realizará la evaluación a través de papelografos donde los participantes detallaran lo aprendido en el taller.

Conclusión

- El objetivo de las actividades mencionadas anteriormente es lograr fortalecerlos psicológicamente y crear en ellos defensas propias para afrontar los problemas que se presenten en la organización y que esta no los afecte a través del estrés y a su vez para lograr un ambiente laboral más favorable.
- Es muy importante hacer llegar la suficiente información a los colaboradores para que se sientan implicados en los distintos proyectos. Además, hay que contar con su opinión. La responsabilidad de iniciar y mantener una buena comunicación.
- Gran parte de los problemas internos de las organizaciones están directamente relacionados con una mala gestión interna. No resolverlos a tiempo termina por afectar a todas las áreas de la organización y puede acabar afectando el ambiente y debilitando las relaciones entre tus empleados.



La Risoterapia en la disminución del estrés laboral organizacional, en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International S.A.C. 2018

Br. Victor Alexander Navarro Navarro

navarronvictor@gmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte

Resumen

La empresa Akron International en esta etapa de cambios está lográndose posicionar dentro de las empresas que lideran el mercado nacional, por ello sienten la necesidad de buscar que sus colaboradores se sientan tranquilos dentro de sus ambientes de trabajo, por ello consientes de la nuevas enfermedades como el estrés, buscan saber si dicho problema se encuentra con ellos y en que niveles, es por ello que el objetivo de esta investigación es determinar la efectividad de la risoterapia para la disminución del estrés laboral organizacional en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC 2018.

Bajo un enfoque cualitativo, descriptivo y explicativo, de diseño Pre-experimental y de corte transversal, realizando con un solo grupo un pre y post test, tuvo como población a todos los trabajadores de la parte administrativa constituida por 30 colaboradores, quienes presentaron niveles de estrés bajo, estrés e intermedio; los datos se obtuvieron a través de la técnica de encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y la ejecución del taller de risoterapia en siete sesiones, el cual se realizó en el mes de Abril y Junio del 2018. Los resultados del pre test evidenciaron que si existe una problemática en los trabajadores administrativos con referencia al estrés.

Se concluyó tras las sesiones realizadas y mediante los resultados del post test que la risoterapia fue efectiva en los trabajadores administrativos, dado que la prueba de wilcoxon de los rangos con signo fue: -4,245 y $p=0,000$ por lo cual la hipótesis nula es rechazada, aceptando la hipótesis alterna, concluyéndose que los talleres de risoterapia lograron disminuir de forma significativa los niveles de estrés de los trabajadores.

Palabras clave: Risoterapia, estrés laboral, efectividad.

Abstract

The company Akron International in this stage of changes is being positioned within the companies that lead the national market, so they feel the need to find their employees feel calm in their work environments, therefore aware of new diseases such as stress, seek to know if this problem is with them and in what levels, that is why the objective of this research is to determine the effectiveness of laughter therapy for the reduction of organizational work stress in administrative workers Akron International SAC 2018.

Under a qualitative, descriptive and explanatory approach, with Pre-experimental and cross-sectional design, carrying out a pre and post test with a single group, it had as a population all the workers of the administrative part constituted by 30 collaborators, who presented low stress, stress and intermediate levels; the data was obtained through the survey technique and the ILO-WHO labor stress questionnaire was used as an instrument and the laughter therapy workshop was carried out in seven sessions, which took place in April and June 2018 The results of the pre-test showed that there is a problem in the administrative workers with reference to stress.

It was concluded after the sessions and through the results of the post test that the laugh therapy was effective in the administrative workers, since the wilcoxon test of the signed ranges was: -4.245 and $p = 0.000$ for which the null hypothesis is rejected, accepting the alternative hypothesis, concluding that the laughter therapy workshops managed to significantly reduce the stress levels of the workers.

Key words: Laughter therapy, work stress, effectiveness

Introducción

Actualmente observamos que la sociedad está formada por organizaciones complicadas donde se aprecian que existen diversas actividades que complican en cierto nivel a los colaboradores, los grupos reducidos y los deteriorados vínculos entre los grupos, sumado a ello las normas, las políticas y los procesos de las organizaciones, los cuales pueden ser puntos complicados o en algunos casos incomprensibles ante alguna interpretación del común de los integrantes, hacen que se establezcan las bases para entender la complejidad de las organizaciones y a su vez la problemática que se puede generar en la interna la cual se ve reflejada en los colaboradores a través del estrés laboral, la cual es considerada como una problemática en la salud pública, con serias complicaciones para las personas, por ello quien posee estrés según investigaciones realizadas a nivel mundial presentan dos a tres veces más probabilidad de enfermarse debido al deterioro del sistema inmunológico en el ser humano, esto se puede ver reflejado en los ausentismos y rotación de personal en las empresas.

Nuestra sociedad nacional actualmente siente que el estrés laboral en las organizaciones es una epidemia dado que afecta a todo tipo de personas, no importando la edad, condición social, sexo, su incremento cada día va en aumento, generando a su paso márgenes cada vez más graves e insospechadas. Existen diversidad de agentes estresantes en toda persona los mismos que son derivados de la familia, los estudios y el trabajo, dentro del enfoque laboral organizacional, tomare lo dicho por la OIT (2001) el cual considera que el estrés laboral es como un peligroso trastorno para las diversas organizaciones en proceso de desarrollo, perturbando tanto el desempeño, la salud ya sea física y psicológica de los trabajadores, dentro del ambiente laboral se presentan diversos factores que llevan a los colaboradores a situaciones estresantes tales como el mal manejo de la organización, que la infraestructura no sean los correctos, que quienes los lideran no estén capacitados para manejar equipos de trabajo, alta tensión laboral, la salud mental y física, contextos familiares, económicas, modificaciones de la rutina, relaciones inadecuadas con sus compañeros, el cansancio, agotamiento, excesiva competitividad entre otros, a los que toda persona enfrenta de diversas maneras, las cuales llegan a afectarlo y lamentablemente muchas veces no saben de qué manera actuar, para encontrar una solución.

Las empresas locales que recién se están formando o las que se aún no se establecen por completo, ven al estrés laboral como algo médico y por el cual recibe una mínima atención en el ámbito de la investigación organizacional, dado que siempre será relacionada a otros aspectos direccionados a la salud y a la atención de las mismas en lugares externos como las clínicas o centros de salud, por tal el propósito de la investigación es brindar una alternativa terapéutica incluida en las organizaciones a través de la risoterapia con el fin de demostrar que estas investigaciones pueden cambiar el aspecto diferenciado que se le da a un tratamiento terapéutico, el estrés laboral puede ser reducido a su mínima expresión si la salud laboral se encuentra estable y en óptimas condiciones.

Por tal motivo y en vista que la empresa Akron International deseoso de poder continuar con su crecimiento y en busca de sus objetivos desea saber en qué nivel de estrés se encuentran sus colaboradores y como esto está mermando en su producción final, saben que están frente a un problema o enfermedad moderna, por ello nos llama la atención de investigar la eficiencia que la risoterapia tendría para la disminución del estrés laboral organizacional, siendo el estrés el inicio de varias patologías más frecuentes en este siglo XXI debido al acelerado ritmo de vida que llevamos en estos tiempos.

Metodología

El presente trabajo es de estudio descriptivo y explicativos; Según Hernández et al. (2014) Los estudios descriptivos son útiles para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, a su vez es explicativo, dado que se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta.

En este caso se trabajara con la variable independiente (risoterapia) y se analizara su efectividad sobre la variable dependiente (estrés laboral)

El diseño fue Pre Experimental y de corte Transversal; Según Hernández et al.(2014) el diseño pre experimental, se refiere al diseño de un solo grupo y sirven como estudios exploratorios, sirve para ver el nivel que tiene un grupo en la variable dependiente antes de un estímulo, también es de corte Transversal, dado que se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único.

En la este caso se realizó un pre test antes del taller de risoterapia y un post test posterior al taller de Risoterapia, se trabajó con un solo grupo.

Población es definida como conjunto finito o no de elementos con características similares, para este estudio nuestra población estuvo constituida por 30 personas, los cuales trabajan en el área administrativa de la empresa Akron International SAC.

Para Palella y Martins (2012), citado por Garcia (2016), en algunas situaciones el investigador tiene dos opciones cuando se propone un estudio, bien puede abarcar a la totalidad de la población, lo que demandaría realizar un censo o un estudio tipo censal, o realizar una selección de un determinado grupo, es decir determinar una muestra, en razón al presente estudio se consideró como muestra al total de la población, a este tipo se le denomina muestra censal, ya que se considera al 100% de los colaboradores del área administrativa, puesto que es una cantidad pequeña, conformada por 30 trabajadores de la parte administrativa de la empresa Akron International SAC-2018

En el presente estudio no se utilizó la técnica de muestreo para determinar el grupo de estudio, esto debido a que no existía una gran población de estudio que reúna los criterios de inclusión ya establecidos por lo que se realizó la investigación con toda la población (30 personas de la parte administrativa).

La técnica que se utilizó fue la encuesta, con el fin de obtener información acerca del nivel de estrés de los trabajadores administrativos de la empresa Akron Internantional SAC Lima, antes de recibir la primera sesión y después de haber recibido las ocho sesiones de Risoterapia.

El plan de las sesiones de risoterapia, el cual fue desarrollado en siete sesiones, el mismo que fue ejecutado por el investigador, el cual revisó el instrumento a aplicarse y designó las dinámicas y actos a ejecutar, la aplicación del taller de risoterapia se dio a partir del 20 de Abril al 01 de Junio del 2018 en la sala de capacitación de la misma empresa, estas sesiones fueron complementadas a través de las encuestas que se realizaron en el mismo lugar donde se brindó el taller, la primera encuesta (Pre-Test) se realizó antes del inicio de la primera sesión de risoterapia y (Post test); el cual se realizó al finalizar la séptima sesión que fue

la última que se ejecutó en el programa, para luego proceder a comparar los resultados.

Resultados descriptivos.

Tabla 4

Distribución de frecuencias del estrés laboral organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Akron Internacional SAC, 2018

		Pre_test		Post_test	
		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	1	3.3	7	23.3
	Prom. Bajo	8	26.7	13	43.3
	Prom. Alto	20	66.7	10	33.3
	Alto	1	3.3		
	Total	30	100.0	30	100.0

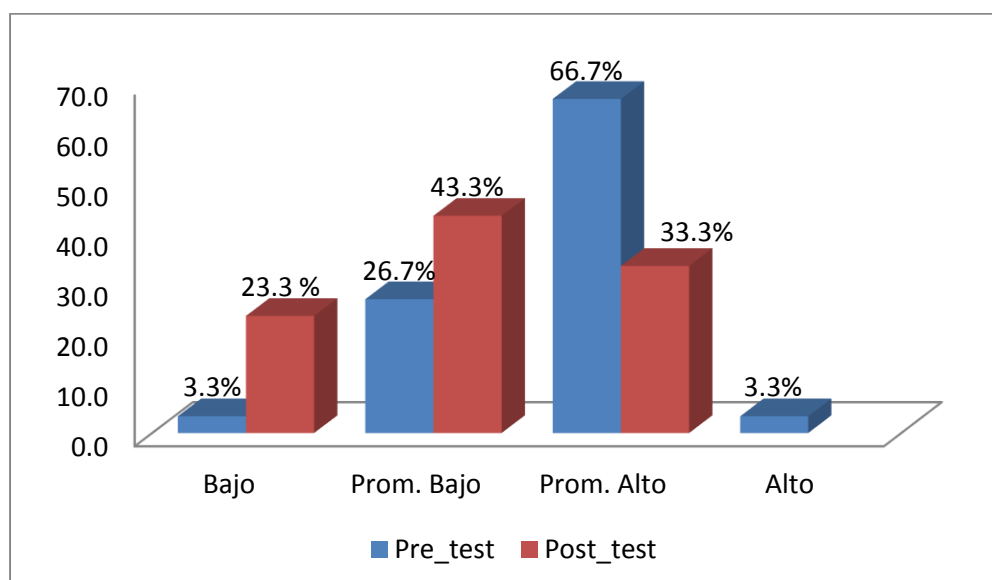


Figura 2. Nivel de estrés laboral organizacional – pre y post test

Interpretación

En la tabla 4 y figura 2 se observa que el 66.7% de los trabajadores administrativos consideran que tienen un promedio alto de estrés, mientras que el 26.7% considero

que tiene un promedio y 3.3% considera que su nivel de estrés es bajo y alto.

Los resultados posteriores a la realización de la risoterapia (Post-Test), mostraron porcentajes satisfactorios donde se muestran que el 33.3% de los trabajadores administrativos consideran que tienen estrés, de 66.7% mostrado inicialmente en el pre test, mientras que el 23% considero que tiene estrés bajo, del 3.3% mostrado en el Pre_test, a nivel del estrés alto desaparece, siendo inicialmente 3.3%, para el nivel intermedio se nota un aumento de los 26.7% mostrados en el Pre_test, a un 43.3%, con ello se puede observar que los niveles tuvieron variaciones significativas.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la dimensión clima organizacional pre y post test

		Clim_org_Pre_test		Clim_org_Post_test	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	1	3.3	6	20.0
	Prom.Bajo	5	16.7	14	46.7
	Prom.Alto	22	73.3	10	33.3
	Alto	2	6.7		
	Total	30	100.0	30	100.0

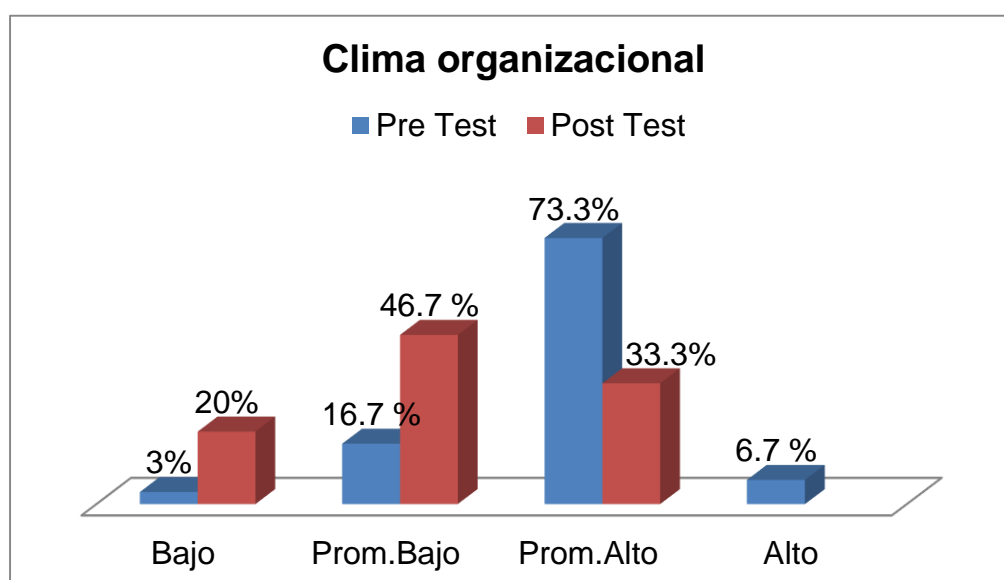


Figura 3. Niveles de la dimensión clima organizacional – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 5 y figura 3 obtuvimos que el 73.3% tiene un nivel promedio alto en relación al Clima

organizacional, el 16.7% tiene un nivel promedio bajo, el 6.7% tiene un nivel alto y el 3.3% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 46.7% tiene un nivel promedio bajo de estrés, el 33.3%, promedio alto, el 20% tiene un nivel bajo y finalmente no mostro porcentajes el nivel alto.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión estructura organizacional pre y post test

		Est_org_pre		Est_org_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	2	6.7	15	50.0
	Prom. Bajo	9	30.0	6	20.0
	Prom. Alto	16	53.3	7	23.3
	Alto	3	10.0	2	6.7
	Total	30	100.0	30	100.0

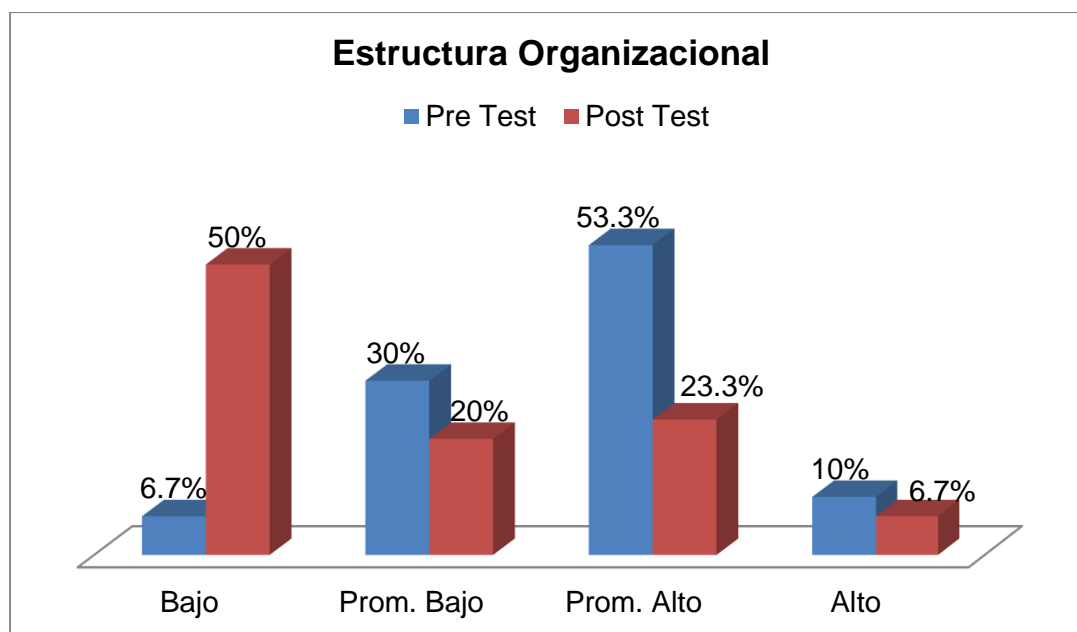


Figura 4. Niveles de la dimensión estrategia organizacional – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 6 y figura 4 obtuvimos que el 53.3% tiene un nivel promedio alto en relación a la estructura organizacional, el 30% tiene un nivel promedio bajo, el 10% tiene un nivel alto y el

6.7% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 50% tiene un nivel bajo de estrés, el 23.3% promedio alto, el 20% tiene un nivel promedio bajo y finalmente el 6.7% tiene un nivel alto.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión territorio organizacional pre y post test.

		Terr_org_pre		Terr_org_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	1	3.3	12	40.0
	Prom. Bajo	10	33.3	12	40.0
	Prom. Alto	17	56.7	5	16.7
	Alto	2	6.7	1	3.3
	Total	30	100.0	30	100.0

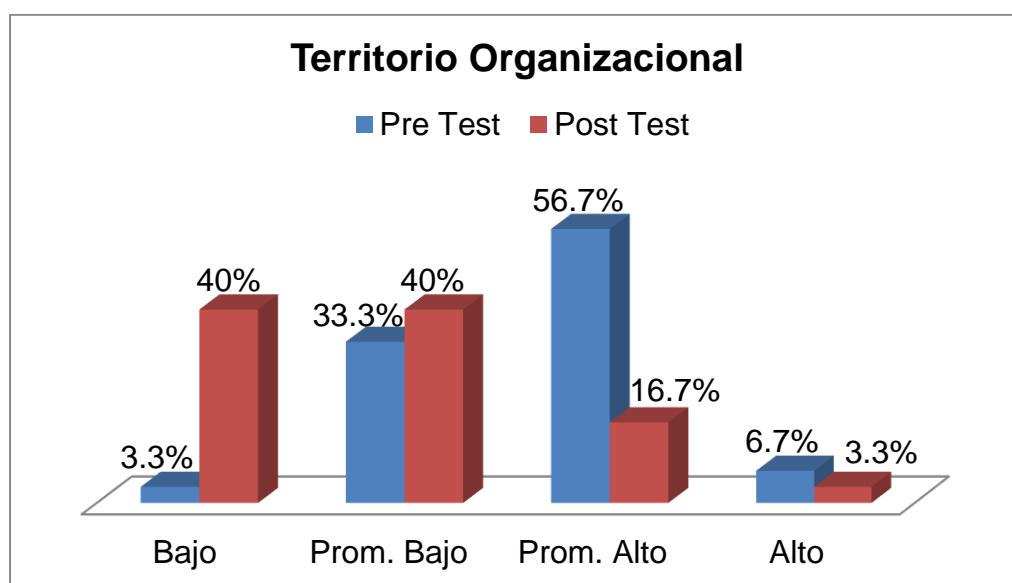


Figura 5. Niveles de la dimensión territorio organizacional – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 7 y figura 5 obtuvimos que el 56.7% tiene un nivel promedio alto en relación al territorio organizacional, el 33.3% tiene un nivel promedio bajo, el 6.7% tiene un nivel alto y el 3.3% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 40% tiene un nivel bajo de estrés, el 40% promedio bajo, el 16% tiene un nivel promedio alto y finalmente el 3.3% tiene un nivel alto.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión tecnología pre y post test.

		Tecn_pre		Tecn_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	1	3.3	8	26.7
	Prom.Bajo	11	36.7	14	46.7
	Prom.Alto	16	53.3	7	23.3
	Alto	2	6.7	1	3.3
	Total	30	100.0	30	100.0

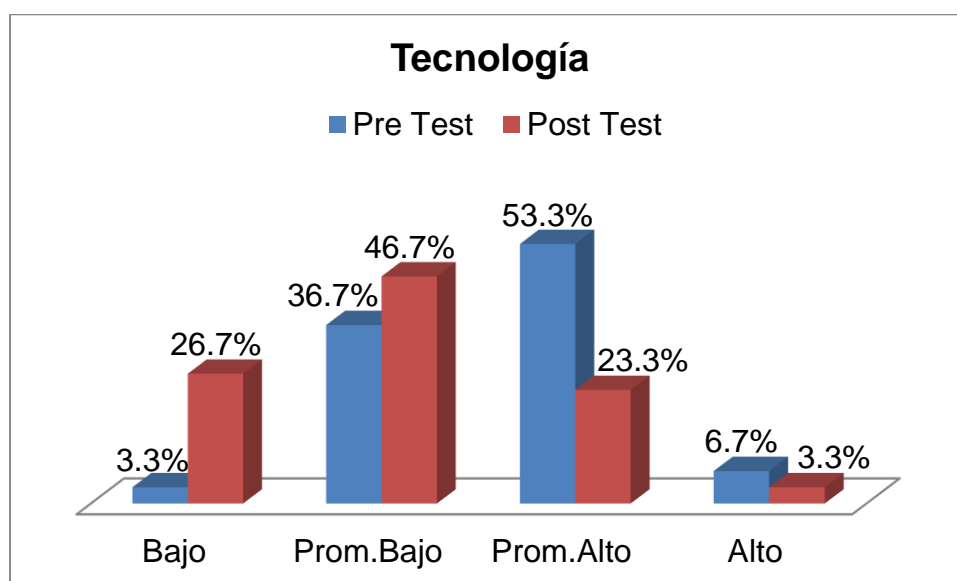


Figura 6. Niveles de la dimensión tecnología – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 8 y figura 6 obtuvimos que el 53.3% tiene un nivel promedio alto en relación a la tecnología, el 36.7% tiene un nivel promedio bajo, el 6.7% tiene un nivel alto y el 3.3% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 46.7% tiene un nivel promedio bajo de estrés, el 26.7% un nivel bajo, el 23.3% tiene un nivel promedio alto y finalmente el 3.3% tiene un nivel alto.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la dimensión influencia del líder, pre y post test

		Inf_lid_pre		Inf_lid_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	2	6.7	17	56.7
	Prom.Bajo	7	23.3	12	40.0
	Prom.Alto	19	63.3		
	Alto	2	6.7	1	3.3
	Total	30	100.0	30	100.0

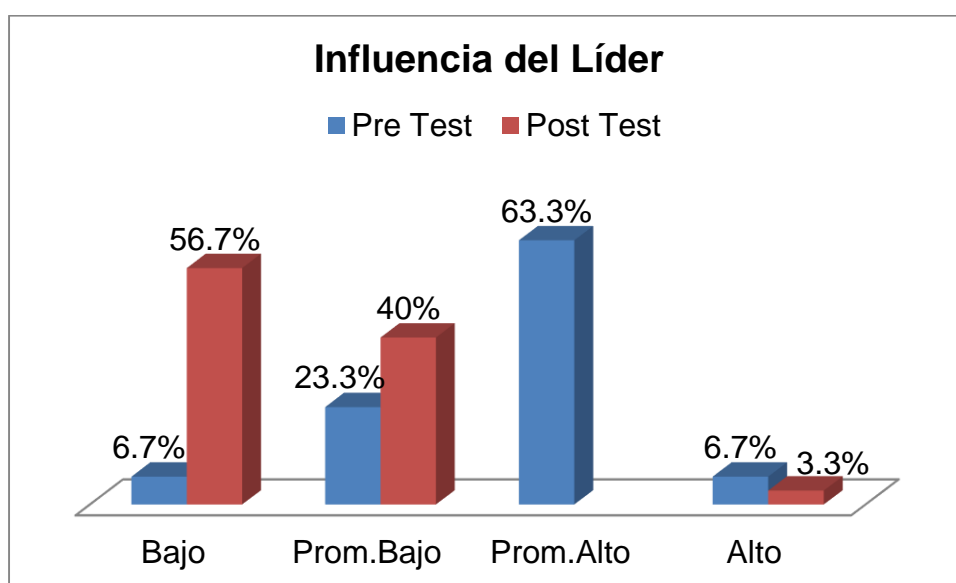


Figura 7. Niveles de la dimensión Influencia del lider – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 9 y figura 7 obtuvimos que el 63.3% tiene un nivel promedio alto en relación a la influencia del líder, el 23.3% tiene un nivel promedio bajo, el 6.7% tiene un nivel alto y el 6.7% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 56.7% tiene un nivel bajo de estrés, el 40% un nivel promedio bajo, el 3.3% tiene un nivel alto y finalmente no se muestran porcentajes en el nivel promedio alto.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la dimensión Falta de cohesión, pre y post test

		Fal_coh_pre		Fal_coh_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	2	6.7	16	53.3
	Prom.Bajo	11	36.7	5	16.7
	Prom.Alto	11	36.7	6	20.0
	Alto	6	20.0	3	10.0
	Total	30	100.0	30	100.0

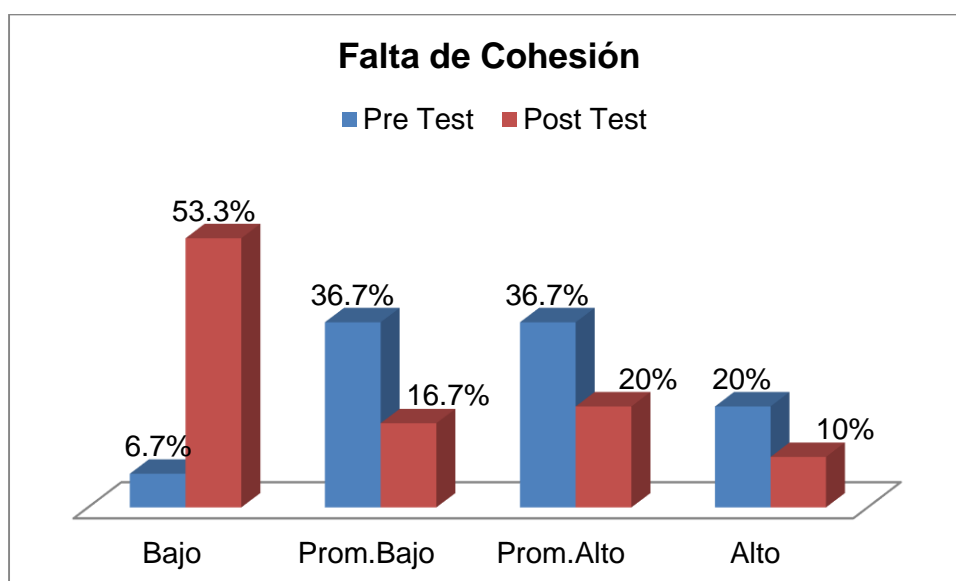


Figura 8. Niveles de la dimensión falta de cohesión – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 10 y figura 8 obtuvimos que el 36.7% tiene un nivel promedio alto en relación a la falta de cohesión, de igual manera un 36.7% tiene un nivel promedio bajo, el 20% tiene un nivel alto y el 6.7% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 53.3% tiene un nivel bajo de estrés, el 20% un nivel promedio alto, el 16.7% tiene un nivel promedio bajo y finalmente 10% tiene nivel alto.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la dimensión respaldo de grupo, pre y post test

		Resp_gru_pre		Resp_gru_post	
		Fi	%	Fi	%
Válidos	Bajo	1	3.3	13	43.3
	Prom.Bajo	10	33.3	9	30.0
	Prom.Alto	16	53.3	5	16.7
	Alto	3	10.0	3	10.0
	Total	30	100.0	30	100.0

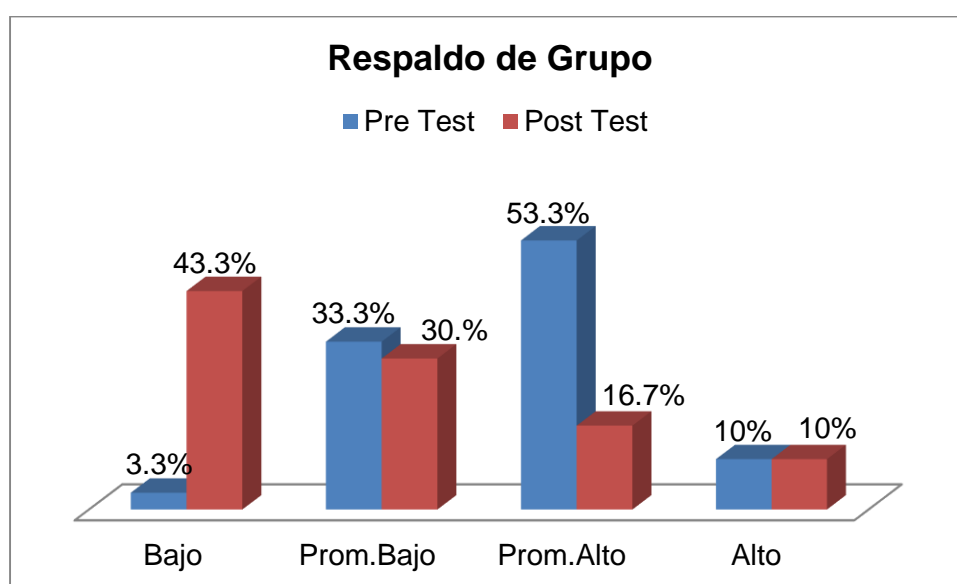


Figura 9. Niveles de la dimensión respaldo de grupo – pre y post test

Teniendo como fuente la encuesta realizada (Pre test), en la tabla 11 y figura 9 obtuvimos que el 36.7% tiene un nivel promedio alto en relación a la falta de cohesión, de igual manera un 36.7% tiene un nivel promedio bajo, el 20% tiene un nivel alto y el 6.7% tiene un nivel bajo en referencia al Pre test realizado antes del taller de Risoterapia; Posterior a ello(post test) obtuvimos que el 53.3% tiene un nivel bajo de estrés, el 20% un nivel promedio alto, el 16.7% tiene un nivel promedio bajo y finalmente 10% tiene nivel alto.

Resultados inferenciales

La risoterapia en el estrés laboral organizacional

Hipótesis general

H₁: La aplicación de la risoterapia resulta ser efectiva para la disminución del estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018

H₀: La aplicación de la risoterapia no resulta ser efectiva para la disminución del estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018

Regla de decisión: Si $p:0,000 < \alpha:0,05$, se rechaza H₀ y se acepta que la risoterapia influye en la disminución del estrés laboral.

Para la ejecución de la prueba se ha utilizado el estadístico de Prueba de Wilcoxon, dado que es una prueba no paramétrica, nos ayudara a comparar el rango medio de dos muestras relacionadas determinando así si existe alguna diferencia entre ellas

Tabla 12

Prueba de rangos de Wilcoxon del efecto de la risoterapia en el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Total_Post - Total_Pre	Rangos negativos	23 ^a	12.98	298.50
	Rangos positivos	1 ^b	1.50	1.50
	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 12, se muestra que los sujetos presentan en el post test una diferencia promedio de 12.98 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y solo uno de los sujetos aumento su estrés en 1.5 puntos, finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 13

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos

	Total_Post - Total_Pre
Z	-4,245 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

En la tabla 13, se muestra que el p-valor "sig.Asintót.=.000<0.05, por lo que se rechaza H₀, y por lo tanto se infiere que si hay una diferencia significativa en la disminución del estrés laboral, tras el taller de risoterapia.

La risoterapia en el clima organizacional

Hipótesis específica 1

H₁: Un buen clima organizacional disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Un buen clima organizacional no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 14

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión del Clima Organizacional

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima_org_Post- Clima_org_Pre	Rangos negativos	24 ^a	12.50	300.00
	Rangos positivos	0 ^b	0.00	0.00
	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 14, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión clima organizacional post test una diferencia promedio de 12.5 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general en dicha dimensión , finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 15

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión del Clima Organizacional.

	Clima_Org_Post - Clima_Org_Pre
Z	-4,303 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 15 se muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al clima organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

La risoterapia en la estructura organizacional

Hipótesis específica 2

H₁: Una buena estructura organizacional disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Una buena estructura organizacional no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018

Tabla 16

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión estructura organizacional.

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Estr_Org_Post - Rangos negativos	23 ^a	12,00	276,00
Estr_Org_Post - Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
Estr_Org_Pre - Empates	7 ^c		
Total	30		

En la tabla 16, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión estructura organizacional post test una diferencia promedio de 12 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general en dicha dimensión,

finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 17

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión del Estructura Organizacional.

	Estr_Org_Post - Estr_Org_Pre
Z	-4,229 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

En la tabla 17 se muestran un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la estructura organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

La risoterapia en el territorio de la organización

Hipótesis específica 3

H₁: Un buen territorio en la organización, es importante para disminuir el estrés laboral organizacional en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Un buen territorio en la organización, no es importante para disminuir el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 18

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión territorio organizacional.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Terri_Org_Post -	Rangos negativos	23 ^a	13,00	299,00
	Rangos positivos	1 ^b	1,00	1,00
Terri_Org_Pre	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 18, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión territorio organizacional post test una diferencia promedio de 13 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y solo uno de los sujetos aumento su estrés en 1 punto, finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 19

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión territorio organizacional.

	Terri_Org_Post - Terri_Org_Pre
Z	-4,280 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 19 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al territorio organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

La risoterapia en la tecnología

Hipótesis específica 4

H₁: Una buena tecnología, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Una buena tecnología, no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 20

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión tecnología.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
	Rangos negativos	23 ^a	12,37	284,50
Tecnología_Post -	Rangos positivos	1 ^b	15,50	15,50
Tecnología_Pre	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 20, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión tecnología post test una diferencia promedio de 12.37 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y algunos de los sujetos aumentaron su estrés en 15.5 puntos, sin embargo se puede apreciar que el valor N se mantiene en 23(RN) y 1(RP), finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 21

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión tecnología.

	Tecnología_Post- Tecnología_Pre
Z	-3,870 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 21 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la tecnología tras haberse culminado el taller de risoterapia.

La risoterapia en la Influencia del líder

Hipótesis específica 5

H₁: Una buena influencia del líder, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Una buena influencia del líder, no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 22

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión influencia del líder.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Inf_Lid_Post - Inf_Lid_Pre	Rangos negativos	23 ^a	12,89	296,50
	Rangos positivos	1 ^b	3,50	3,50
	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 22, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión influencia del líder post test una diferencia promedio de 12.89 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y solo uno de los sujetos aumento su estrés en 3.5 puntos, finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 23

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión influencia de líder.

		Inf_Lid_Post - Inf_Lid_Pre
Z		-4,204 ^b
Sig. asintótica (bilateral)		,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 23 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la influencia del líder tras haberse culminado el taller de risoterapia.

La risoterapia en la cohesión

Hipótesis específica 6

H₁: Una buena cohesión en la organización, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Una buena cohesión en la organización, no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 24

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión falta de cohesión.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Fal_Coh_Post - Fal_Coh_Pre	Rangos negativos	23 ^a	12,50	287,50
	Rangos positivos	1 ^b	12,50	12,50
	Empates	6 ^c		
	Total	30		

En la tabla 24, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión tecnología post test una diferencia promedio de 12.5, así mismo algunos de los sujetos aumentaron su estrés en 12.5 puntos, sin embargo se puede apreciar que el valor N se mantiene en 23(RN) y 1(RP), finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 25

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión falta de cohesión.

	Fal_Cohe_Post - Fal_Cohe_Pre
Z	-3,939 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 25 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos

presentan un menor nivel de estrés con respecto a la falta de cohesión tras haberse culminado el taller de risoterapia.

La risoterapia en el respaldo del grupo de trabajo

Hipótesis específica 7

H₁: Un buen respaldo al grupo de trabajo, disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

H₀: Un buen respaldo al grupo de trabajo, no disminuye el estrés laboral organizacional en los Trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC. 2018.

Tabla 26

Comparaciones de rangos Pre y Post en la dimensión respaldo del grupo de trabajo.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Res_GrupT_Post - Res_GrupT_Pre	Rangos negativos	22 ^a	12,43	273,50
	Rangos positivos	1 ^b	2,50	2,50
	Empates	7 ^c		
	Total	30		

En la tabla 26, se muestra que los sujetos presentan en la dimensión respaldo del grupo de trabajo post test una diferencia promedio de 12.43 puntos que el pre test, mostrando así una reducción del estrés a nivel general y solo uno de los sujetos aumento su estrés en 2.5 puntos, finalmente se muestra información que el taller de risoterapia tuvo un efecto positivo en la mayoría de los sujetos.

Tabla 27

Estadístico de prueba de Wilcoxon de los rangos con signos, comparando Pre y Post en la dimensión respaldo grupo de trabajo.

	Res_GrupT_Post - Res_GrupT_Pre
Z	-4,156 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

- a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo
- b. Se basa en rangos positivos.

La tabla 27 muestra un valor de significancia (p-valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los s presentan un menor nivel de estrés con respecto al respaldo del grupo de t tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Discusiones

En base a los resultados hallados, acepto la hipótesis general, la cual establece que la aplicación de la risoterapia resulta ser efectiva para la disminución del estrés laboral en los Trabajadores administrativos de la empresa AKRON INTERNATIONAL SAC.

Pero en lo que no concuerda el estudio de los autores referidos con el presente, es que estas investigaciones no necesariamente pueden ser efectivas si se trabajan en un centro médico, en esta investigación se discrepa esos enfoques ya que la que se muestra fue realizada en un centro laboral.

En lo que respecta a los niveles del estrés, en donde el estrés que tienen los trabajadores administrativos antes de la risoterapia es alta y después de la risoterapia es baja, si se encuentra en esta investigación que los niveles disminuyeron después de la risoterapia, con ello se concuerda con los autores ya mencionados, sumándose también a Lachira (2013), en los cuales sus conclusiones se basaron en que si existe disminución de dolores o males que aquejaban los pacientes, tras el programa de la risoterapia.

La risoterapia como medio para disminuir el estrés laboral, son unos de los nuevos métodos que la en la actualidad está logrando calar de a pocos en las instituciones médicas, aunque no se está tomando como una alternativa en las organizaciones, la idea de esta investigación es demostrar que cuan efectiva puede ser esta alternativa de solución y que tanto puede ser utilizada y en que periodos mínimos con ello podríamos indicar que en el caso de esta investigación se realizaron siete sesiones abarcando cada una de las dimensiones de la prueba realizada en referencia al estrés laboral, sin embargo Campos(2015), realiza ocho

sesiones en dos meses logrando mejorar los estados de ánimos y la disminución del dolor en niños con cáncer, todo ello con el programa de risoterapia, si bien las sesiones se ajustaron al mismo número de sesiones que se muestra en esta investigación(7 sesiones), no se podría ajustar tampoco a una organización, dado que en dos meses no se podría realizar los talleres de risoterapia por los tiempos de los colaboradores ya que no pueden descuidar de manera frecuente sus labores.

Finalmente estos resultados guardan relación con lo que manifiestan Esquen y Nuñez (2017), Campos(2015), que gracias a la risoterapia el dolor puede disminuir y así mismo cambiar los estados de ánimo de los pacientes, estos autores expresan que mientras exista mayor grado de felicidad en las personas se puede disipar ciertas molestias médicas o emocionales que pueden lograr una mejoría constante, aunque en este estudio no se realiza una investigación en un ambiente medico como un hospital o clínica si podemos manifestar que los males actuales como el estrés son síndromes que se aferran cada día mas al ser humano y que están siendo arrastrados hasta sus centros laborales, pueden ser disipados a través de la risa mediante un programa de risoterapia, por tal los autores en referencia refuerzan lo que en este estudio se halla.

Es importante y necesario lograr que las organizaciones tomen importancia en mejorar su buen clima organizacional, que tengan una buena estructura, que cuenten con una buena tecnología, que quienes los lideran sean influyentes, que exista trabajo en equipo y estos se respalden entre sí, por lo que se pudo determinar que a la carencia de ello denota cierta implicancia en la iniciación del estrés en los trabajadores administrativos, esto se demuestra tras la primera encuesta realizada Pre-test que nos arrojó un alto nivel de estrés tras la carencia de los puntos ya mencionados, los cuales tras el programa de risoterapia lograron superar dichas dificultades dado que encontraron en la risa a través de la terapia un punto principal para lograr disipar el estrés causado por los problemas laborales, de la misma manera esto se sustenta en los resultados de la encuesta(Post-Test) realizada tras el programa de risoterapia, por ello lo anterior permite reafirmar que existe una disminución del estrés laboral en cuanto se ejecutó el programa de risoterapia en la institución laboral.

No obstante esto no obvia que se pueden presentar otras dimensiones que vuelvan a incrementar o repercuten nuevamente el estrés en los colaboradores por

ello las organizaciones deben buscar mantener estos tipos de terapia de manera progresiva, sin descuidar claro está que una buena calidad de vida laboral se basa en que los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para poder desarrollarse sin problemas en la institución.

Las organizaciones deben tras esta investigación saber que las terapias no solo se realizan en los centros de salud, está demostrado tras este programa que si se puede utilizar la terapia de la risa en organizaciones, claro está llevada bajo un control y ejecución sin que altere los tiempos y espacios en el desarrollo de sus labores.

Conclusiones

Primera:

En lo que respecta a la hipótesis general se determinó que existe una mayor cantidad de personas que presentan niveles bajos de estrés y que si hay una diferencia significativa en la disminución del estrés laboral, tras el taller de risoterapia, en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC.2018

Segunda:

En cuanto a la hipótesis específica 1, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión del Clima Organizacional, existen rangos favorables de que el estrés disminuyo posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al clima organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Tercera:

En cuanto a la hipótesis específica 2, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión de Estrategia Organizacional, existen rangos favorables de que el estrés disminuyo posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un

menor nivel de estrés con respecto a la estrategia organizacional tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Cuarta:

En cuanto a la hipótesis específica 3, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Territorio de la organización, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al territorio de la organización tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Quinta:

En cuanto a la hipótesis específica 4, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Tecnología, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la tecnología tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Sexta:

En cuanto a la hipótesis específica 5, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Influencia del Líder, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la influencia del líder tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Séptima:

En cuanto a la hipótesis específica 6, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Falta de Cohesión, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto a la falta de cohesión tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Octava:

En cuanto a la hipótesis específica 7, se muestran que en las comparaciones Pre y Post en la dimensión Respaldo del grupo de trabajo, existen rangos favorables de que el estrés disminuyó posterior al taller de risoterapia y a su vez muestran un valor de significancia (p -valor = 0.000) menor al 0.05 que exige la prueba, rechazándose la Hipótesis nula. Concluyéndose que los sujetos presentan un menor nivel de estrés con respecto al respaldo del grupo de trabajo tras haberse culminado el taller de risoterapia.

Finalmente en esta tesis se demostró la efectividad de la risoterapia para la disminución del estrés laboral organizacional en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC.2018

Recomendaciones

Considerando la importancia de esta investigación y en función a los resultados que se ha obtenido se plantean algunas sugerencias desde el enfoque organizacional, esto con la finalidad de poder ayudar a las diversas empresas a poder dentro de sus posibilidades lograr que los colaboradores tengan una buena estancia laboral, la cual catalogo como vida laboral, para ello hago llegar las siguientes recomendaciones:

Primera:

Enfocar a los empresarios o a quienes la dirigen, que el estrés no es un problema que se debe solucionar en un centro médico y que con una buena organización esta se puede solucionar en sus propias instalaciones.

Segunda:

Que este problema del estrés dentro de la organización se puede evitar siempre y cuando se cumpla con cubrir todas las expectativas que el colaborador requiere dentro de una organización las cuales son las más básicas tales como: buen clima, estructura y territorio organizacional, sumándose a ello que cuenten con una buena

tecnología o simplemente que cuenten con lo que se necesita para que realicen sus labores, donde la buena influencia del líder, la cohesión y el respaldo al grupo de trabajo deben ser los puntos determinantes que deben tener los empresarios para evitar que el estrés laboral se propaga dentro del núcleo laboral.

Tercera:

Entender que no solo el estrés se adquiere en los hogares o centros de estudios si no que es un problema que también es propio de un mal centro de trabajo.

Cuarta:

Incluir dentro de sus programas de capacitaciones y talleres, un espacio para la terapia de la risa o risoterapia, que tenga un espacio dentro del calendario anual y que aparte de los programas recreativos sea tomado con la seriedad posible y se ejecute en los tiempos y horarios establecidos.

Quinta:

Difundir una cultura de acompañamiento a los colaboradores, donde no se les vea como simple fichas, códigos o números de producción si no como participantes estratégicos de la organización.

Referencias

- Álvarez, J. 2002, *Pensándolo bien. Desclée de Brouwer*. Bilbao.
- 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>.
- Belilty, M. (2010). *Es en serio ¡ríete! El poder curativo de la risa*. Editorial Intenso Caracas, Venezuela.
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., y Licon, S. (2014). *Estrés Laboral en Enfermería y factores asociados*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>.

- Carrasco, B. 2017 *Comunicación organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de una entidad privada en el distrito de Chorrillos. Lima-Perú. UCV*
- Campos, R. 2015, *Efectividad de la risoterapia en la mejora del estado de ánimo y disminución de la percepción del dolor en los niños con cáncer de un albergue, Lima – Perú.*
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. McGraw Hill, Colombia.*
- Chueh Ch, 2013 *Psychological, immunológica and physiological effects of a Laughing Qigong Program (LQP) on adolescents. Rev Complementary Therapies in Medicine. (Internet). 21: 660-668.*
Disponible en:
[http://www.complementarytherapiesinmedicine.com/article/S0965-2299\(13\)00157-X/pdf](http://www.complementarytherapiesinmedicine.com/article/S0965-2299(13)00157-X/pdf).
- Cokolic, M. 2013. *The inhibitory effect of laughter yoga on the increase in postprandial blood glucose in type 2 diabetic patients. Diabetologia Croatica (Internet). citado el 28 de abril del 2015). 42(2): 54-58.*
Disponible en: <http://www.idb.hr/diabetologia/13no2-2.pdf>.
- Diener, E., Larsen, J. y Lucas, R. (2003). *Measuring positive emotions. En S. J. Lopez y C. R. Snyder (Eds.): Positive psychological assessment: A handbook of models and measures (pp. 201-218). Washington, D.C.: American Psychological Association*
- Esquén, A., Silvana, A. (2017), *Efectividad de la Risoterapia en la disminución del dolor en pacientes del Servicio de Traumatología de un Hospital de Chiclayo.*
Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1671>

- Fernández, L. (2010). *El estrés laboral un nuevo factor de riesgo ¿Qué sabemos y qué podemos hacer*. Revista Scielo, 31(18) ,524-530.
- Fredrickson, B. (1998). *What good are positive emotions?* Review of General Psychology, 2(3), 300-319.
- García, J. (2014), *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*, Académico de la Universidad Católica de Valencia, Facultad de Psicología, Magisterio y Ciencias de la Educación, pp. 13-29. España.
- García, A. (2017), *Niveles de estrés y tipo de cultura en organizaciones privada*. Universidad Peruana de Ciencias AplicadasUPC.
- Guidano, V. (1987), *Complexity of self*. New York: Guilford Press.
- GUÍA, C. (2009). *Detrás de la Risa, el Arte y la Ciencia del Bienestar*. Edición 3°. Editorial Representaciones Neuroguía 23 C.A. Venezuela, Caracas.
- Hernandez, Y. , Roman, C. (2011). *El estrés académico: Una revisión crítica del concepto desde las ciencias de la educación*. Recuperado de: <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/viewFile/26023/24499>
- Hernandez, R., Fernández C, Baptista, M.(2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición México, D.F., México.
- Hodgetts, R & Altman, S. (1981) *Comportamiento en las Organizaciones*. Mc Graw-Hill, Primera edición en español. México, D.F., México.
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas, S.A.
- Lazarus R.S, Folkman S (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca S.A.
- Lachira, L. (2013) *Intervención de enfermería en el incremento de la autoestima en adultos mayores del club "mis años felices"*.

Disponible: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3534>.

- Lopez, I (2016), *Risoterapia como tratamiento para mejorar la calidad de vida del paciente pediátrico con leucemia linfoblástica aguda*, universidad de San Carlos de Guatemala.
- Llosa, T. (1999) "Guía del estrés ejecutivo" 2da ed. Perú. Edit: .DESA
- Laboott, S (2013). *Investigación Documental: Técnicas y Procedimientos*. 2ª edición. Caracas Venezuela Editorial: Panapo.
- López, A., y Macaya, C. (2000). *Libro de salud cardiovascular*. España: La Fundación BBVA.
- Mateo, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Madrid: FC Editorial
- Martínez, A., Piqueras, J., y Inglés, C. (2016). *Relaciones entre Inteligencia Emocional y Estrategias de afrontamiento ante el Estrés*. Clínica Neuropsicológica Mayor, Alcantarilla (Murcia), España.
Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Jose_Piqueras/publication/267842950_Relaciones_entre_Inteligencia_Emocional_y_Estrategias_de_Afrontamiento_ante_el_Estrés/links/5484042d0cf2e5f7ceacca0b.pdf
- Marrero, M., Sarduy, O., Pastor, M., Gonzales, O., Arredondo, O., Del Toro, R., Beltrán, A. (2013). *Estrés Laboral de La Industria Farmacéutica (QUIMEFA)*. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 12 - 18.
- Meyer, J.; (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, (Núm. 4), pp. 538-551.
- Melendez, J. (2015). *Intervención de la risoterapia en el dolor del paciente en edad escolar diagnosticado con leucemia linfoblástica aguda*. Lima Peru.
- Morán, C. (2005a). *Estrés, Burnout y Mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amarú ediciones.

- OIT-OMS (2013) Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/145734365/CUESTIONARIO-SOBRE-ESTRÉS-LABORAL-DE-LA-OIT>
- OMS. (2004). *La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, 3, 3-4.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). <http://www.oit/world.crt.html>
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Otero, D. (2014), *Efecto de la Risa en el mejoramiento de la salud en los pacientes en una unidad de cuidado crítico en Puerto Rico*.
- Pacheco, L. Quispe, S. (2018), *Relación entre el estrés y comunicación organizacional en una empresa retail de la ciudad de Arequipa* Universidad Nacional de San Agustín
- Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima*. Universidad Autónoma del Perú.
- Quespaz, V. (2016), *La relación entre las diferentes jerarquías organizacionales y la vivencia del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial*. Quito-Ecuador
- Ramos, J.; Susanibar, C. y Balarezo, G. (2004). *Risoterapia: Un nuevo campo para los profesionales de la salud*. *Rev. Soc. Per. Med. Inter.* 17(2), pp. 57–64
- Reggeti. M (2013) *Manual para líderes en yoga de la risa*. Caracas Venezuela.
- Rostagno, H (2015). *El ABC del estrés laboral. 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés*. Recuperado de

http://psicopedia.org/wpcontent/uploads/2014/06/EL_ABC_DEL_ESTRES_LABORAL.pdf.

- Robert H. 1993 “La risa, la mejor medicina”. Ed. Oniro, Barcelona.
- Rodriguez C. (2004), *El humor en la relación con el paciente*. Una guía para profesionales de la salud Editorial Masson. Barcelona
- Sanchez, C.(2011), *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en los trabajadores de una industria cerealera,-Argentina*.
- Sánchez, S (2017) *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA-2017*. Universidad Cesar Vallejo
- Suárez A (2013), *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*, Revista PsiqueMag. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Seligman, Martin E. P. (2011). *La vida que florece*. Ediciones B. Barcelona.
- Salinas, D. (2009). *Prevención y Frotamiento del Estrés Laboral*. España: CCS.
- Slipak, O 1996 “Estrés”, 2ª parte, vol. 1, N° 4, págs. 495–503, Buenos Aires.
- Solórzano D. (2016). *Efectividad de la risoterapia sobre el estrés hospitalario de pacientes hospitalizados en los servicios de Medicina, Cirugía y Gineco-Obstetricia del Hospital Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco-2016*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

- Torres, D. (2015), *Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Velásquez, I (2014), *Estrés laboral en los profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital de Santa Rosa*, UMSM, Lima – Perú
- Vecina J., (2006). *Emociones positivas*. Papeles del Psicólogo, 27(1), 9-17- Colombia.
- OIT (2004) *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Valiente, R (2014). *Efectividad de la risoterapia en la disminución del dolor en el adulto mayor del centro de atención residencial gerontogeriatrico Ignacia Rodolfo Vda. de Canevaro, Lima - 2014*. Universidad Alas Peruanas. Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"La Risoterapia en la disminución del estrés laboral organizacional en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International SAC.2018"**; del estudiante **Navarro Navarro, Victor Alexander**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.


Lima, 09 de Agosto de 2018



Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&s=1&u=1049816754&lang=es&o=992331967

feedback studio | Tesis Maestría 3ra entrega



La Risoterapia en la disminución del estrés laboral organizacional, en los trabajadores administrativos de la empresa AKRON INTERNATIONAL S.A.C. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:
Br. Victor Alexander Navarro Navarro


Página: 1 de 86 | Número de palabras: 19461 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Resumen de coincidencias
23 %
Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)
Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
2	Entregado a Universida...	5 %
3	cybertesis.unmam.edu...	2 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	repositorio.autonoma.e...	<1 %
7	www.cneip.org	<1 %
8	repositorio.uap.edu.pe	<1 %
9	repositorio.unpgr.edu.pe	<1 %

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&s=1&u=1049816754&lang=es&o=992331967

feedback studio | Tesis Maestría 3ra entrega



La Risoterapia en la disminución del estrés laboral organizacional, en los trabajadores administrativos de la empresa AKRON INTERNATIONAL S.A.C. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:
Br. Victor Alexander Navarro Navarro

Página: 1 de 86 | Número de palabras: 19461 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Filtros y configuración
Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
 - palabras
 - %
 - No excluir por tamaño

Configuración opcional

- Resaltado multicolor

[Aplicar cambios](#) [Informe nuevo](#)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

NAVARRO NAVARRO Víctor Alexander

D.N.I. : 41616416

Domicilio : Urb. Sta Rosa Htz # Lte 4 Monterilla - Cusco

Teléfono : Fijo : - Móvil : 932230097

E-mail : navarrovictor@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión del Talento Humano

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

NAVARRO NAVARRO Víctor Alexander

Título de la tesis:

La Disciplina en la Distribución del estrés laboral organizacional
en los trabajadores administrativos de la empresa Alcan International
SAC 2018

Año de publicación :

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

2-10-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Post Grados

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Victor Alexander Navarro Navarro

INFORME TITULADO:

La Psicoterapia en la disminución del estrés laboral

Organizacional, en los trabajadores administrativos de la Empresa
AKRON INTERNACIONAL SAC 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro de Gestión del talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA: 01-09-2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad.



[Signature]

AUTORIZACIÓN DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN