



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMISTRACIÓN

**Gestión del estrés y el clima organizacional en los docentes de la
Universidad Santo Domingo de Guzmán, Jicamarca- Huarochirí,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Acuña Huamán, Kelly Soledad (ORCID: 0000-0001-6296-1729)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación va dedicado a mi mamá Mirian y a mi papá Marcos por ser la razón de mi vida, por motivarme siempre a cumplir cada uno de mis objetivos, por enseñarme a ser perseverante y porque sé que desde el cielo papá está orgulloso de cada uno de mis logros.

Agradecimiento

Primero, agradecer a Dios por mi vida, por darme sabiduría y entendimiento para culminar satisfactoriamente mi tesis.

Segundo, a mis padres por ser mi guía y mi soporte cada día de mi vida, a mis hermanas Jackeline e Isabel por ser mi motivación para cumplir cada una de mis metas.

Tercero, a mi asesor de tesis Dr. Carlos Casma Zárate por brindarme valiosas aportaciones durante el desarrollo de mi tesis.

Resumen

La presente investigación denominada gestión del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, Jicamarca-Huarochirí, 2021 tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del estrés y el clima organizacional, rigiéndose bajo una metodología cuantitativa aplicada, con diseño no experimental – transversal, descriptiva y correlacional.

La muestra estuvo representada por 20 docentes, aplicándose la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario, el cual fue sometido a un proceso de validez y confiabilidad, a través del cual los expertos determinaron su aplicabilidad. Los datos fueron procesados con el programa SPSS ESTADISTICS v.22 y analizados por el método estadístico descriptivo inferencial.

De acuerdo a los resultados alcanzados, se concluyó que existe una correlación positiva alta entre las variables estudiadas, ello debido a que se obtuvo como resultado de la prueba rho de spearman el valor de 0,757 y una significancia de $0.00 < 0.05$, por lo que se comprueba la hipótesis general del estudio.

Palabras claves: gestión del estrés, clima organizacional, técnicas positivistas y técnicas de relajación.

Abstract

The present investigation called “stress management and organizational climate in teachers of the Santo Domingo de Guzman University, Jicamarca- Huarochiri, 2021, had the general objective of determining the relationship that exists between stress management and organizational climate, being governed by a quantitative methodology applied, with non-experimental design - cross-sectional, descriptive and correlational.

The sample was represented by 20 teachers, applying the survey technique through a questionnaire, which was subjected to a process of validity and reliability, through which the experts determined its applicability. The data were processed with the SPSS STATISTICS v.22 program and analyzed by the descriptive inferential statistical method.

According to the results achieved, it was concluded that there is a high positive correlation between the variables studied, due to the fact that the value of 0.757 and a significance of $0.00 < 0.05$ were obtained as a result of the spearman rho test. check the general hypothesis of the study.

Keywords: stress management, organizational climate, positivist techniques and relaxation techniques.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se inicia redactando la realidad problemática señalando que, a diario nos enfrentamos a distintas situaciones laborales tales como carga excesiva, bandejas de entrada saturadas, demasiadas horas de sobretiempo, malas relaciones laborales, desconocimiento de técnicas de trabajo remoto, entre otros, ocasionando estrés en los trabajadores, siendo ello uno de los grandes males que no solo perjudica la salud de los mismos, sino también su percepción del ambiente laboral.

La gestión del estrés y el clima organizacional es un asunto relevante, debido a que, son pocas las investigaciones las que se enfocan en la solución y no en estudiar el problema, es así que, la presente tesis prescinde de los efectos negativos del estrés, por el contrario, estudia la relación entre las técnicas para gestionarlo y el clima organizacional.

El estrés se encuentra vigente en muchos de los trabajadores a nivel mundial, un ejemplo de ello es el continente europeo, ello en vista a que según la fundación Máshumano (2018) en su investigación Empresas Humanas y Saludables, el 59% de los trabajadores en España padece de estrés producido por el trabajo ocasionando padecimiento de salud mental a largo plazo (p.4).

Es así que, el estrés no solo merma nuestra salud física a mediano y largo plazo, sino que también afecta nuestro trabajo, en esta línea de ideas, Soria, Pedraza y Bernal (2020, párr.3), investigadoras mexicanas, precisaron que el estrés altera nuestra percepción en lo que respecta al clima organizacional e incide en la satisfacción del trabajador.

Según el Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales (citado en Estrés laboral: cada vez cuesta más relajarse fuera de la oficina, 2019, párr. 1) los trabajadores en Argentina vienen sufriendo estrés laboral, señalando que después del trabajo, el 38,9% de la muestra se le dificulta relajarse, el 30% no tiene motivación por ir a su centro de labores y el 32,5% se siente agotada, dificultando que realice otras actividades.

Ante tal situación, muchos países han optado por normar dicha problemática, un ejemplo de ello es Perú, que a través del Decreto Supremo 007-2020, establece como deber de la empresa organizar actividades preventivas relacionadas al peligro psicosocial, dentro de los cuales, se encuentra el estrés

laboral, a pesar de dichos esfuerzos, las cifras siguen en aumento de manera alarmante, esto fue evidenciado por Lizama (2021, párr. 2) quien señala que en una investigación efectuada por Trabajando.com se determinó que el 70% de la muestra de trabajadores padece de estrés laboral.

En el contexto local, la Universidad Santo Domingo de Guzmán, se encuentra situada en el distrito de San Antonio de Chaclla, Huarochirí, Lima, es una empresa privada que brinda el servicio educativo en las carreras de educación e ingeniería, en esta institución se identificó como uno de los principales problemas la gestión de estrés y el clima organizacional, ello en vista a la falta de adaptación de los docentes a los medios digitales lo cual afectaba el ambiente laboral.

Finalmente, y, teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, la pandemia del estrés sigue aumentando sus casos de manera rápida y avasallante, es por ello que es de suma importancia gestionarlo y así evitar que afecte la percepción que se tiene del lugar en donde nos desempeñamos.

Debido a la realidad descrita anteriormente se tuvo como problemática de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán?, asimismo, se dio respuesta a los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre técnicas positivistas y el clima organizacional? y ¿Cuál es la relación entre técnicas de relajación y el clima organizacional?

Por otro lado, esta investigación no solo responde a los problemas planteados, sino que su razón de ser se encuentra fundamentada en su importancia y en los aportes que brindó, en primer lugar, la presente investigación cuenta con justificación práctica toda vez que los resultados a los que se arribaron contribuirán a generar mayor entendimiento en las empresas respecto a la relevancia de instruir al personal en las técnicas de gestión del estrés debido a que de esto dependerá el clima de la organización, la misma que repercute en su productividad y en la motivación del personal, asimismo, esta investigación cuenta con justificación teórica, debido a que contribuye a conocer cómo se relacionan las variables que se plantearon, asimismo, aporta nuevos datos en lo que concierne a gestión del estrés y el clima organizacional, ello debido a que pocas investigaciones se han enfocado en como la aplicación de técnicas se relaciona con la percepción de los trabajadores sobre el lugar en donde se desempeñan,

además, este estudio fue realizado bajo estricto cumplimiento de los pasos del método científico, así como de las normas referidas a la investigación, por lo que, podrá ser aplicada como fuente o antecedente de futuras investigaciones, radicando allí su justificación metodológica.

Seguidamente, para responder a los problemas señalados líneas arriba se estableció como objetivo general determinar la relación entre la gestión del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, asimismo, se tuvo como objetivos específicos determinar la relación entre técnicas positivistas y el clima organizacional y determinar la relación entre técnicas de relajación y el clima organizacional.

Finalmente, se planteó como hipótesis general de investigación que existe una relación entre la gestión del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, además, como hipótesis específicas se propuso que existe relación entre técnicas positivistas y el clima organizacional y que existe relación entre técnicas de relajación y el clima organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación, cuenta con los siguientes antecedentes internacionales, dichas investigaciones cuentan con las mismas variables que se plantearon en esta tesis, siendo afines a los objetivos señalados:

Ibarvo, Portillo y Nuñez (2017) en su investigación “Estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores” tuvo como objetivo fijar la relación entre el clima organizacional y el nivel de estrés, teniendo como metodología un enfoque descriptivo y correlacional, encontrando que hay una alta correlación entre el clima organizacional y el nivel de estrés.

Chica (2015) en su tesis “El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral” tuvo como objetivo determinar si existe influencia entre estas dos variables, para lo cual aplicó el tipo de investigación correlacional, se evidencia una relación significativa.

En cuanto al plano nacional, se han encontrado diversas investigaciones relacionadas a la investigación desarrollada, describiéndose a continuación:

Hinojosa (2019) en su tesis denominada “Estrés y clima laboral en asesores de call center”, se planteó como objetivo general, determinar cómo se relaciona el estrés y el clima laboral, para lo cual aplicó el tipo de investigación descriptiva correlacional concluyendo que existe una relación negativa y significativa entre estrés y clima laboral.

Por otro lado, Huayanay (2021) en su investigación titulada “Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de automotriz”, consideró como propósito determinar la relación entre estrés y clima, teniendo como metodología un estudio de tipo correlacional y descriptivo, concluyendo que existe una relación muy significativa e inversa entre las variables.

Guardamino (2017) en su investigación “Estrés laboral y clima organizacional en trabajadores hospitalarios” precisó como objeto establecer la relación entre el estrés laboral y clima organizacional, para lo cual empleó el nivel descriptivo – correlacional, resultando correlación inversa alta y significativa.

Por último, Lazo (2019) en su investigación “Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa” estableció como propósito identificar la

relación entre el clima organizacional y el estrés laboral de una empresa usando como metodología la descriptiva correlacional, evidenciando que dichas variables son estadísticamente significativas, inversas y bajas.

En cuanto a la teoría relacionada a la variable gestión del estrés, encontramos a la “Teoría de la Motivación e Higiene” o “Teoría de los dos factores”, cuyo autor es Herzberg, el mismo que fue citado por Orbe (2019, p.29), señala que existen dos niveles de necesidades: los factores de Higiene o insatisfacción y los factores motivacionales o satisfacción; el primero se encuentra referido al contexto o ambiente donde se lleva a cabo el trabajo tales como: remuneración, políticas empresariales, relaciones interpersonales, entre otros. El segundo está referido a cómo se siente la persona en relación a su cargo y como ello satisface sus necesidades de desarrollo personal, englobando realización, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento profesional, entre otros.

En cuanto a la teoría relacionada a la variable clima organizacional, se encontró a la “Teoría del Comportamiento Organizacional”, al respecto, Chiavenato en concordancia con Ben, Bauso, Cruz y Calvo (2009, párr. 5) señala que es una forma de conducirse, haciendo alusión a la conducta de las personas, ello en vista a que los patrones de comportamiento son el modo en que las personas suele conducirse en sus labores. En ese sentido, se entiende que la finalidad del comportamiento organizacional es entender y comprender los procesos individuales, grupales y de la organización los cuales nos permitirán percibir las posibilidades de alcanzar los propósitos organizacionales.

En cuanto a los enfoques conceptuales referente a la variable gestión del estrés tenemos los siguientes autores:

La gestión del estrés debe ser interpretada como la forma en la que el trabajador enfrenta una eventual crisis, para ello se pueden emplear diversas técnicas, las mismas que deben ser puestas en práctica a fin de que no afecte la vida personal, laboral y profesional.

Al respecto Fish, TrivakoviÄ-Thiel, Roll, Keller, Binting y Cree (2020, párr. 6) señalan que los programas populares de manejo del estrés a menudo se basan en un enfoque cognitivo-conductual, es decir, que están enfocadas a controlar la mente y la conducta, un ejemplo del primero es el pensamiento positivista y del segundo la respiración.

Se debe señalar que este enfoque requiere que el trabajador pueda interiorizar y aprender ciertas conductas ante el estrés, a pesar de ello, hay métodos que cuentan con efectos inmediatos, pero son más invasivos como la cura del sueño, hipnotismo, entre otros.

Asimismo, a pesar que existen discrepancias sobre la efectividad de los métodos, en lo que concuerdan varios autores es, en la importancia de contar con técnicas para la gestión del estrés.

En esa línea de ideas, Chaabane, Chaabna, Bhagat, Abraham, Doraiswamy, y Ravinder. (2021, párr.8) mencionan que las estrategias para afrontar el estrés influyen en la salud emocional y bienestar global, ello debido a que podrían desarrollar trastornos.

Tal y como se precisó en el párrafo anterior, es de vital importancia aplicar técnicas de gestión del estrés no solo para desempeñarse favorablemente en el lugar de trabajo sino para conservar la salud, es por ello, que la presente investigación no solo busca tratar al estrés como un problema de salud sino estudiar las principales técnicas de manejo del mismo y evitar consecuencias futuras.

En consecuencia, se ha considerado las siguientes técnicas de gestión, las mismas que han sido evaluadas y medidas en la presente investigación, estas son: técnica positivista y técnica de relajación.

La técnica positivista se encuentra relacionada con la manera de pensar de los individuos, a fin de que los mismos asuman las circunstancias conflictivas diarias sin desánimo y con buen ánimo.

Esta técnica se encuentra estrechamente vinculada con la manera en la que la persona dirige sus pensamientos enfocando en que estos sean favorables, según Makaremnia, Dehghan y Zahra (2021, párr.8) la mentalidad positiva significa centrarse en las capacidades humanas, como la capacidad de vivir felizmente, disfrutar, resolver problemas y ser optimista, en lugar de las deficiencias y debilidades.

Asimismo, O'Rourke, Budimir, Pieh y Probst (2021) señalan que la mentalidad positiva es una de las formas adaptativas de la gestión del estrés (párr.7), es decir, que esta técnica se basa en que el trabajador adquiera las

técnicas y control de emociones y pensamientos como para manejar el evento estresante.

Por otro lado, se consideró como dimensión de la variable gestión del estrés, a la técnica de relajación, entre las cuales encontramos al uso de masajes, la imaginación y ejercicios de respiración.

Das Neves (2013, párr. 8) manifiesta que la técnica de relajación se encuentra caracterizada por llevar a la persona a un estado de paz, libre de tensión y estrés.

En el contexto laboral, esta estrategia es de fácil aplicación, debido a que su aprendizaje consiste en ejercicios que no requieren de equipamiento, solo de la disposición del trabajador.

Por otro lado, Devia y Domínguez (2021, párr.12) señalan que la relajación se encuentra caracterizada por ser una situación de poco accionamiento, el mismo que permite que la persona incremente sus sensaciones positivas.

Se debe precisar que estas técnicas no implican la realización de ejercicios físicos o que requieran determinada condición física, al contrario, la aplicación de las técnicas de relajación deben provocar sensaciones de alivio en el trabajador.

Con ello concuerda, Kareaga, Justo, Gázquez y Mañas (2015, párr. 38) ya que precisan que es muy efectiva en el manejo de emociones negativas, por lo que, ocasiona una mejoría en la sensación de bienestar y en el desempeño de la persona.

Por otro lado, en cuanto a los enfoques conceptuales referente a la variable clima organizacional tenemos que, este es uno de los temas más importantes a abordar dentro de una organización, ya que se busca constantemente conseguir una mayor productividad y cumplir los objetivos trazados por la empresa, lo cual no sería posible si se desconoce qué elementos son los que están causando un impacto positivo o negativo dentro de la organización, asimismo, en este tema repercuten factores como: la actitud de los directivos hacia los trabajadores y los procedimientos o técnicas que utilizan para administrar y vigilar las responsabilidades asignadas, ya que ello también determina el clima organizacional.

En ese sentido, Schneider (citado en Chiang, Salazar, Martín, Nuñez, 2011, parr.6) señala que el término clima hace referencia a que las organizaciones abarcan un conjunto de rasgos con características determinadas, es decir, es una agrupación de métodos y procedimientos.

Por otro lado, Anzola (citado en García y Ibarra, 2016, párr. 6) define al clima organizacional como las sensaciones e interpretaciones de las personas con respecto a la organización, la cual influye en su comportamiento.

Se debe precisar que, aunque dos empresas tengan el mismo giro de negocio, el clima que se perciba en ambas puede ser diferente, ello depende de los elementos que concurren en ellas.

Un punto importante a tomar en cuenta es que, el clima organizacional no solo dependerá de las circunstancias que concurren en la empresa, sino que también tendrá influencia en él las personas que laboren en ella, en esto concuerda, Segredo (2013, párr.6) señalando que las empresas se componen por trabajadores que viven en ambientes difíciles y activos, ocasionando diversas conductas las cuales influyen en el desempeño de los grupos y colectividades.

Siguiendo esta línea de ideas, se puede afirmar que el clima organizacional se encuentra compuesto por individuos, los mismos que tienen distintos comportamientos y diversas maneras de percibir el ambiente laboral de la organización lo cual va a repercutir en el logro de objetivos empresariales, siendo el líder el llamado a hacer que el grupo humano a su cargo logre trabajar en equipo y garantizar altos niveles de rendimiento.

Por otro lado, se ha considerado para efectos de la presente investigación como dimensiones a la satisfacción de necesidades personales y a la satisfacción social.

En cuanto a la satisfacción de necesidades personales, se sabe que las empresas enfrentan diversas dificultades, generadas en grandes proporciones por conflictos internos de las personas que conforman la organización.

En ese sentido, Kovach (citado en Gargallo, año, p.583) señala que contar con personal satisfecho y motivado es un agente de éxito en las empresas, por ende, si un trabajador no se identifica con la organización no se podrá lograr niveles de calidad competitivos.

Morillo (citado en Aguilar, Magaña y Surdez, 2010. p.6) define a la satisfacción como el ambiente propicio para el trabajador, expresado a través de la concordancia que tiene este entre lo que espera y lo que percibe de la organización tales como incentivos, relaciones interpersonales y estilo de gestión.

Otro concepto es brindado por Davis y Newstrom (citado en Chiang, Riquelme y Rivas, 2018, párr. 13) quienes definen la satisfacción como un cúmulo de sentimientos percibidos por las personas respecto a su trabajo, los mismos que pueden ser favorables o desfavorables.

Por otro lado, las satisfacciones sociales, se refiere a las necesidades que las personas buscan satisfacer en su lugar de trabajo, un ejemplo de ello son las nuevas estructuras organizacionales que cuentan con menos niveles de jerarquía, permitiendo una mayor interacción y participación entre las personas con los diversos sectores de la empresa.

Al respecto, Gómez y Acosta (citado en Chacín, 2010, párr. 1) sostienen que, una de las condiciones laborales que repercute positivamente, es aquella que permite la fraternidad y trabajo en equipo en la empresa, aportando excelentes resultados; estimulando el entusiasmo y cooperación en las tareas encomendadas.

Por otro lado, Fernández (citado en Contreras, Díaz y Hernández, 2017, p. 46) considera que trabajar en un ambiente laboral adecuado repercute en el desempeño laboral y en el bienestar emocional, el mismo que puede ser dado de diferentes formas. Es así que, contando con un clima óptimo, se logrará entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

Asimismo, resulta importante en una empresa conocer cuál es el clima de su organización, para ello este debe ser evaluado periódicamente, al respecto, Salcedo y Lozano (2015 p.29) manifiestan que, una evaluación del clima organizacional permite conocer, cual es la sensación de sus empleados en relación al clima de la organización.

La información obtenida es fundamental para determinar los instrumentos a utilizar para gestionar mejor dicha área, asimismo, será de guía para establecer propuestas respecto a técnicas para resolver conflictos y a diseñar estrategias para el cumplimiento de los objetivos. Bajo esta conceptualización se puede

afirmar que un buen clima organizacional permite una mayor identificación de los trabajadores con la empresa.

Según Brunet (citado en Hernández y Rojas, 2011, p.20) el instrumento más usado para evaluar el clima organizacional es el cuestionario escrito, este instrumento permitirá plantear situaciones de la organización señalando grado de conformidad o disconformidad de la descripción expuesta, siendo el que mejor se adecúa al contexto que se plantea en la investigación.

Asimismo, este autor precisa que uno de los instrumentos empleados en mayor medida es el cuestionario de Litwin y Stringer: el cual señala las dimensiones que determinan el clima existente en una empresa, los cuales son sistema, responsabilidad, incentivos, competencia, relaciones interpersonales, colaboración, estándares, enfrentamientos e identidad. (Brunet, citado en Hernández y Rojas, 2011, p.20)

Teniendo en cuenta lo anteriormente citado, se debe precisar que este instrumento no solo muestra el comportamiento de los trabajadores sino también como están relacionados los factores organizacionales y las percepciones del trabajador, el diagnóstico que se obtenga repercutirá en la toma de decisiones relativa a proyectos encaminados a revertir las actitudes del personal, buscando incrementar su satisfacción y percepción con la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue cuantitativa, es decir, se valió de los datos numéricos y la estadística para corroborar las teorías de las variables de gestión del estrés y el clima organizacional, al respecto Tamayo (citado en Ángulo, 2011, p. 115) señala que, consiste en comprobar las teorías existentes a partir de la hipótesis, requiriendo una muestra característica de la población objeto de estudio.

Asimismo, el tipo de investigación utilizada fue aplicada, es decir, se tomaron aportes científicos de trabajos relacionados a las variables gestión del estrés y el clima organizacional. Según Schwartz (2017, p.1) este tipo de investigación se centra en dar solución a problemas del mercado e industria.

Por otro lado, el diseño de investigación aplicado fue el no experimental, ello en vista a que la presente tesis fue transversal descriptiva correlacional, es decir, buscó establecer si existe relación entre las dos variables y el grado del mismo.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (citado en Mata, 2019, párr. 3) la investigación cuantitativa no experimental “son estudios en el que no se manipulan las variables, es decir, solo se observa el objeto de estudio en su ambiente natural”.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables gestión del estrés y el clima organizacional que se plantearon en la investigación, se determinaron en la matriz que figura en el Anexo 03.

La variable gestión del estrés, teniendo como definición conceptual la otorgada por Pérez, Echaury y Salcedo (2002, p.11), quienes señalan que la gestión del estrés consiste en emplear diversas técnicas (técnicas de relajación y/o técnicas positivistas) que le permitan al individuo controlar aquellas situaciones que le generan estrés de manera oportuna.

Dimensión técnica positivista es definida por O'Rourke, Budimir, Pieh y Probst (2021) como una de las formas adaptativas de la gestión del estrés (párr.7)

Dimensión técnica de relajación es expuesta por Blanco, Estupiña, Labrador, Fernández, Bernaldo y Gómez (2014, párr.9) como aquellas que no presentan efectos secundarios desfavorables, es decir, cualquier individuo puede utilizar

técnicas de relajación en cualquier momento o situación ya que ello no es contraproducente para su salud.

La variable clima organizacional, es definida como la percepción de los miembros de la organización respecto al medio en el que laboran y repercuten en su conducta. Dicha percepción se muestra favorable cuando logra cubrir las necesidades personales (satisfacción de necesidades personales) y la elevación moral (satisfacción social) de los miembros (Chiavenato, 2011, p.86)

Dimensión satisfacción de necesidades personales, es descrita por Maslow (citado en Elizalde, Martí y Martínez, 2006, p.6) señalando que este tipo de necesidades son difíciles de explicar, ya que ello varía de una persona a otra, es decir, para lograr la autorrealización de una persona es importante que se satisfagan sus necesidades anteriores, a fin de abocar sus intereses en el clima organizacional.

Dimensión satisfacción de necesidades sociales, Gibbs (citado en Olivari, 2017, p.9) señala que es importante que el trabajador sienta que su labor es importante para sus compañeros y miembros directivos, debido a que está demostrado que las palabras de aliento contribuyen a la percepción de satisfacción laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

López (2015, p. 7) define a la población como la agrupación de elementos que conforman una zona de interés, en ese sentido, la población que fue estudiada y a partir de la cual se obtuvo la muestra fueron los miembros de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, siendo un total de 35 trabajadores (área administrativa y docentes), se debe precisar que esta institución no obtuvo el licenciamiento institucional por parte de SUNEDU, encontrándose en proceso de cierre de actividades, es por ello que se ha reducido el personal.

Por otro lado, López (2004, párr.5) señala que la muestra es una parte de la población. Para la presente investigación se utilizó una muestra de 20 trabajadores de la plana docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, tomada de manera no probabilística, ello debido a que, la elección de los individuos está sujeto a que cumplan con determinadas características,

propiedades, etc, según consideración del investigador. (Otzen y Manterola,2017, p.4)

En cuanto al muestreo y a la unidad de análisis, es definido por Rojas (citado en Cruz, 2018, p, 41) como el elemento del que se obtiene la información fundamental para realizar la investigación, en este caso se tomó como unidad a los docentes de la Universidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a las técnicas de investigación, Rodríguez (citado en Ruiz, 2014, párr. 4) señala que son los medios empleados para recabar información. En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario; Hernández, Fernández y Baptista (citado en Salas, 2020, párr.8) precisan que este debe contener preguntas que giren en torno a las variables planteadas.

El cuestionario fue aplicado a ambas variables. Siendo un total de 18 ítems, de las cuales 8 preguntas están relacionadas a la variable gestión del estrés y 10 preguntas relacionadas al clima organizacional.

Se debe precisar que el instrumento aplicado cuenta con validez y confiabilidad debido a que sido sometido a juicio de experto y metodólogo.

Rusque (citado en Moreno 2017, párr.2) indica que la validez muestra la probabilidad de que un método de investigación sea apto para comprobar las preguntas planteadas, en ese sentido, para la presente investigación se sometió al instrumento a juicio de experto a fin de otorgarle validez al mismo.

Para la presente investigación, se gestionó el aporte de validación de los expertos detallados en la siguiente tabla:

Tabla 1: Validación del instrumento

N°	Validador	Especialista	Observación
1	Dr. Luna Bellido, Alberto Pablo	Especialista	Si Cumple
2	Dr. Aguirre Chávez, Cromancio	Metodólogo	Si Cumple
3	Lic.Adm Huallipe Huarcaya, Cristhian	Especialista	Si Cumple

Por otro lado, el instrumento que se aplicó cuenta con confiabilidad, en ese sentido, Hernández (citado en Martínez y March 2015, p. 116) señala que la confiabilidad de un instrumento se refiere al nivel de empleabilidad frecuente produce resultados idénticos.

Es así que, para calcular la fiabilidad de la encuesta aplicada, se recurrió a realizar el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, George y Mallery (citado en Navarro 2020, p.7) sugieren las siguientes escalas para evaluar los valores obtenidos.

Tabla 2: Confiabilidad

Escalas	Evaluación
>.9 a .95	Coeficiente Alfa Excelente
>.8	Coeficiente Alfa Bueno
>.7	Coeficiente Alfa Aceptable
>.6	Coeficiente Alfa Cuestionable
>.5	Coeficiente Alfa Pobre
<.5	Coeficiente Alfa Inaceptable

Fuente: Navarro (2020, p.7)

Para realizar dicho cálculo, se efectuó una prueba piloto a 10 trabajadores, los mismos que presentaban características semejantes a la muestra. La información obtenida aportará consistencia de contenido a la investigación, el cálculo de confiabilidad del instrumento bajo la estadística de Alfa de Cronbach se encuentra determinado en Anexo N° 7.

La variable gestión del estrés obtuvo un valor de 0.847, es decir, el grado de confianza del instrumento se considera bueno.

De la misma manera la variable clima organizacional fue sometida a la prueba estadística obteniendo como resultado un valor de 0.863, encontrándose bajo escala de bueno.

3.5. Procedimiento

La investigación inicio mediante la observación del problema, con el fin de estudiarlo se solicitó a la gerencia general otorgue su consentimiento a fin de aplicar una investigación en su institución, para ello se diseñó el instrumento, siendo el cuestionario el más adecuado para medir las variables planteadas. Este instrumento se remitió vía correo electrónico al personal docente de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, el cual fue aplicado a una muestra de 20 trabajadores, de un total de 35 trabajadores (Población).

Una vez obtenidos los datos, fueron analizados mediante el método estadístico descriptivo inferencial, es así que a partir de los datos obtenidos se procedió a realizar la discusión con los autores citados en los antecedentes y a lo largo del marco teórico, lo cual permitió arribar a conclusiones y brindar recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

La presente tesis empleó el método estadístico descriptivo inferencial, el cual permite que los resultados extraídos sean representados a través de gráficos. Por otro lado, esta investigación se valió del programa SPSS 22 para analizar los datos obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

A lo largo de esta investigación ha respetado la autoría de cada uno de las fuentes citadas, siguiendo minuciosamente lo establecido en las normas de la Asociación Americana de Psicología (APA), asimismo, no se ha trasgredido la normatividad en materia de derechos de autor.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

A continuación se evalúa la frecuencia de la gestión del estrés la cual que está orientada a determinar la aplicación de técnicas tales como la técnica positivista y la técnica de relajación.

Tabla 3

Frecuencia de Variable Gestión del Estrés

		Respuestas		% Acumulado
		N	Porcentaje	
Variable Gestión del Estrés	Nunca	4	19,38%	19.38
	Casi Nunca	5	23.13%	42.51
	A veces	7	36.88%	79.39
	Casi Siempre	7	20.63%	100.0
	Siempre	0	0%	
Total		20	100,0%	

Interpretación: Según los resultados de la Tabla 3, muestra que el 42.51% del personal encuestado, es decir, 9 de ellos han señalado que nunca y casi nunca utilizan ninguna de las técnicas mencionadas, asimismo el 36.88% de ellos indica que a veces lo aplica, mientras que el 20.63% señala que, casi siempre lo aplica.

Tabla 4

Frecuencia de Dimensión Técnicas Positivistas

		Respuestas		% Acumulado
		N	Porcentaje	
Técnicas Positivistas	Nunca	1	2.50%	2.50%
	Casi Nunca	5	26.25%	28.75%
	A veces	8	38.75%	67.5%
	Casi Siempre	6	32.5%	100%
	Siempre	0	0%	
Total		20	100,0%	

Interpretación: Respecto a la Tabla 4, se demostró que el 28.75% de los docentes, considera que nunca y casi nunca aplican dicha técnica, sin embargo, el 38.75%, es decir, 8 docentes indican que a veces suelen actuar con serenidad y buscar alternativas de solución, mientras que el 32.5% de encuestados, casi siempre recurre a tal técnica.

Tabla 5

Frecuencia de Dimensión Técnicas de Relajación

		Respuestas		% Acumulado
		N	Porcentaje	
Técnicas de Relajación	Nunca	7	36.25%	36.25%
	Casi Nunca	4	20%	56.25%
	A veces	7	35.0%	91.25%
	Casi Siempre	2	8.75%	100%
	Siempre	0	0%	
Total		20	100,0%	

Interpretación: Se demostró en la tabla 5, que el 56.25% de los docentes, indicaron que nunca y casi nunca han aplicado dicha técnica, sin embargo el 35%, es decir, 7 de ellos, señala que a veces lo aplica, mientras que, el 8.75% indica que casi siempre utiliza su imaginación y/o realización de automasajes.

Respecto a la variable clima organizacional, la cual está orientada a determinar la percepción de los trabajadores respecto al ambiente en el que laboran, se demostró lo siguiente:

Tabla 6

Frecuencia de Variable Clima Organizacional

		Respuestas		% Acumulado
		N	Porcentaje	
Variable Clima Organizacional	Nunca	1	2%	2%
	Casi Nunca	2	13%	15%
	A veces	11	54.5%	69.5%
	Casi Siempre	6	29.5%	99%
	Siempre	0	1,0%	100%
Total		20	100,0%	

Interpretación: Se demostró en la tabla 6, que el 15% de encuestados señala que nunca y casi nunca perciben un buen clima, mientras que, el 54.5% de docentes, es decir, 11 de ellos señalan que a veces experimentan un buen clima organizacional, sin embargo el 30.5% de encuestados expresa que casi siempre y siempre lo percibe.

Respecto a la dimensión satisfacción de las necesidades personales se determinó lo siguiente:

Tabla 7

Frecuencia de Dimensión Satisfacción de Necesidades Personales

		Respuestas		% Acumulado
		N	Porcentaje	
Satisfacción de Necesidades Personales	Nunca	1	3.33%	3.33%
	Casi Nunca	3	14.17%	17.50%
	A veces	10	50,%	67.50%
	Casi Siempre	6	32.5%	100%
	Siempre	0	0%	
Total		20	100,0%	

Interpretación: En la tabla 7, se demostró que el 17.50% de los encuestados señala que nunca y casi nunca satisfacen sus necesidades personales, sin embargo, el 50% señala que a veces satisface tales necesidades como condiciones de trabajo adecuadas e incentivos, mientras que el 32.5% indica que, casi siempre se satisface tales necesidades.

Respecto a la dimensión satisfacción de las necesidades sociales, se observa lo siguiente:

Tabla 8

Frecuencia de Dimensión Satisfacción de las Necesidades Sociales

		Respuestas		% Acumulado
		N	Porcentaje	
Satisfacción Social	Nunca	0	0%	0
	Casi Nunca	2	11.25%	11.25%
	A veces	12	61.25%	72.5%
	Casi Siempre	5	25%	97.5%
	Siempre	1	2.5%	100%
Total		20	100,0%	

Interpretación: En la tabla 8, se demostró que el 11.25% de docentes indican que nunca y casi nunca satisfacen sus necesidades sociales tales como trabajo en equipo y motivación, sin embargo el 61.25% señala que a veces se encuentran satisfechos, mientras que el 27.5% señala que casi siempre y siempre perciben apoyo del equipo de trabajo.

4.2 Estadística inferencial

Para ejecutarse la prueba de hipótesis, existen dos tipos de análisis: pruebas paramétricas y pruebas no paramétricas, para la presente investigación se aplicó la prueba no paramétrica.

4.2.1 Prueba no paramétrica

Berlanga y Rubio (2012, p.102) precisa que este tipo de análisis se aplican a muestras que hayan sido medidas en escala ordinal.

Prueba de hipótesis general

Para efectuar la prueba de hipótesis, se empleó el coeficiente rho Spearman, el cual es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 480) como la medida por la cual se determina el grado de correlación entre variables que se encuentren en un nivel de medición ordinal (escala de Likert), es decir, cuando la muestra pueda ser clasificada jerárquicamente.

Es así que, con el fin de poder analizar el resultado de la aplicación del coeficiente rho Spearman, se empleó una tabla de medición de variables, la misma que consta en el Anexo 9.

Hipótesis General

Ho: La gestión del estrés y el clima organizacional no se relacionan.

H1: La gestión del estrés y el clima organizacional se relacionan.

La siguiente regla permitió determinar si se acepta o se rechaza la hipótesis

Si $p < 0.05$, se rechaza la H_0

Si $p > 0.05$ se acepta la H_0

Tabla 9

Tabla de hipótesis general

		Gestión del Estrés	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Estrés	Coefficiente de correlación	,757**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20
Clima Organizacional	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,757**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

**La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación: En la presente tabla se obtuvo la significancia de ($0.00 < 0.05$), por lo que conforme a la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se aprueba H_1 , lo cual demostró que la gestión del estrés y el clima organizacional se relacionan.

La Tabla N°9, indicó como resultado de la prueba Rho de Spearman 0,757 lo cual señala una correlación positiva alta.

Pruebas de hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1

H₀: Las técnicas positivistas y el clima organizacional no se relacionan.

H₁: Las técnicas positivistas y el clima organizacional se relacionan.

Tabla 10

Tabla de hipótesis específica 1

			Técnicas Positivistas	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Técnicas Positivistas	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		20	20
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		20	20

**La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación: En la tabla N°10 se obtuvo la significancia de ($0.00 < 0.05$), por lo que conforme a la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se aprueba H_1 , demostrando que las técnicas positivistas y el clima organizacional se relacionan, además, indicó como resultado de la prueba Rho de Spearman 0,815 lo cual señala una correlación positiva alta.

Pruebas de hipótesis específica 2

Ho: Las técnicas de relajación y el clima organizacional no se relacionan.

H1: Las técnicas de relajación y el clima organizacional se relacionan.

Tabla 11

Tabla de hipótesis específica 2

		Técnicas de Relajación	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Técnicas de Relajación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,769**
		N	20
Clima Organizacional		Coefficiente de correlación	,769**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

**La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación: En la presente tabla se obtuvo la significancia de $(0.00 < 0.05)$, por lo que conforme a la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se aprueba H_1 , lo cual demostró que las técnicas de relajación y el clima organizacional se relacionan.

La Tabla N°11, indicó como resultado de la prueba Rho de Spearman 0,769 lo cual señala una correlación positiva alta.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se estudia la relación existente entre la gestión del estrés y el clima organizacional conseguida a partir de una muestra de 20 colaboradores de la Universidad Santo Domingo de Guzmán. En este sentido, se procede a una discusión de los resultados realizando una comparación de las teorías relacionadas a las variables, los antecedentes, los enfoques conceptuales y los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de investigación.

En primer lugar, se destaca que el objetivo general de la presente investigación es determinar la relación que existe entre gestión del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, Jicamarca-Huarochirí, 2021, de acuerdo a los resultados alcanzados, se logró determinar que existe una correlación positiva alta entre las variables estudiadas, ello debido a que se obtuvo como resultado de la prueba Rho de Spearman el valor de 0,757 y una significancia de $0.00 < 0.05$, por lo que conforme a la regla de decisión, se comprueba la hipótesis general del estudio.

Por lo que coincide con la investigación efectuada por Ibarvo, Portillo y Nuñez (2017) quién determinó que entre las dos variables planteadas existe una alta correlación, es decir, el clima organización y el estrés se relacionan entre sí.

En contraposición, Hinojosa (2019), Huayanay (2021) y Guardamino (2017) concluyeron que existe una relación significativa e inversa entre estrés y el clima laboral, es decir, que a menor estrés laboral mejor clima organizacional, esto contradice los resultados obtenidos en la presente investigación, ello debido a que los autores anteriormente citados investigaron la variable del estrés como un problema en el personal de la institución que utilizaron como ámbito de aplicación, sin embargo, el presente estudio se ha enfocado en estudiar la forma de gestionar el estrés a través de la aplicación de técnicas, es decir, dando un enfoque de solución y no de problema, es por ello que el resultado obtenido es

una relación positiva alta, debido a que, a mayor gestión del estrés mayor será el clima organizacional percibido por los trabajadores.

Según lo anteriormente señalado, se puede precisar que la no aplicación de técnicas de gestión del estrés genera un clima organizacional hostil ocasionando un bajo rendimiento y compromiso con la empresa, con ello concuerda Segredo (2013, párr.6) quien precisa que un ambiente laboral difícil ocasiona diversas conductas las cuales influyen en el desempeño de los grupos y colectividades, es decir, de los trabajadores. Concertando con ello, Fernández (citado en Contreras, Díaz y Hernández, 2017, p. 46) quien determina que trabajar en un ambiente laboral adecuado repercute en el desempeño laboral y en el bienestar emocional, el mismo que puede ser dado de diferentes formas. Es así que, contando con un clima óptimo, se logrará entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

De lo señalado anteriormente, se evidencia que ambas investigaciones concluyeron que, los trabajadores perciben un mejor ambiente laboral al encontrarse expuestos a menores niveles de estrés, siendo de vital importancia la aplicación de técnicas a fin de manejarlo de manera óptima, coincidiendo con esta premisa, Chaabane, Chaabna, Bhagat, Abraham, Doraiswamy, y Ravinder. (2021, párr.8) quienes manifiestan que las estrategias para afrontar el estrés influyen en la salud emocional y bienestar de los trabajadores, ello debido a que estos podrían desarrollar problemas de salud a largo plazo.

Dado lo expuesto en líneas precedentes, el desenvolvimiento de una empresa tiene como pilar fundamental a sus trabajadores, por ello, se deben implementar talleres que difundan técnicas de relajación y respiración para gestionar el estrés, asimismo, se debe aplicar test que permitan medir el clima organizacional de la empresa, a fin evitar que ello afecte negativamente a los trabajadores ocasionándoles problemas físicos y psicológicos que pueden repercutir en su desempeño y en consecuencia, se afecte a la organización, es

por ello que, Kovach (citado en Gargallo, año, p.583) señala que contar con personal satisfecho y motivado es un agente de éxito en las empresas.

Complementario a ello, en el presente capítulo se definió como primer objetivo específico determinar la relación entre técnicas positivistas y el clima organizacional en la institución objeto de estudio, obteniendo como resultado de la prueba Rho de Spearman el valor de 0,815 y una significancia de $0.00 < 0.05$, por lo que conforme a la regla de decisión, se constata la primera hipótesis específica del estudio, estableciendo que existe una correlación positiva alta, es decir, existe una relación entre técnicas positivistas y el clima organizacional

Los resultados obtenidos coinciden con O'Rourke, Budimir, Pieh y Probst (2021) debido a que dichos autores sostienen que la mentalidad positiva es una de las formas adaptativas de la gestión del estrés (párr.7), basándose en que el trabajador debe dominar las técnicas y el control de sus emociones y pensamientos para manejar el evento estresante. En esa línea de ideas Fish, TrivakoviÄ-Thiel, Roll, Keller, Binting y Cree (2020, párr. 6) señalan que los programas populares de manejo del estrés a menudo se basan en un enfoque cognitivo-conductual, es decir, que están enfocadas a controlar la mente y la conducta, por ello se debe instruir al personal docente en la aplicación de dichas técnicas, para que ante problemas que le generan situaciones de estrés, puedan analizar la situación y distinguir las partes positivas y negativas de la misma, permitiéndoles tomar decisiones que contribuyan a obtener resultados positivos.

Tal como se precisó en el párrafo anterior el conocimiento y uso de dicha técnica permitirá que los docentes de la institución puedan asumir circunstancias conflictivas diarias sin desánimo y con mentalidad optimista. Por lo que, teniendo en cuenta lo señalado en párrafos precedentes se encuentra evidenciado que las bases teóricas estudiadas respaldan el resultado de la investigación.

Por otro lado, en la presente investigación se definió como segundo objetivo específico determinar la relación entre técnicas de relajación y el clima organizacional en la institución objeto de estudio, es así que, de manera posterior a la aplicación de los instrumentos de investigación, se obtuvo como resultado de la prueba Rho de Spearman el valor de 0,769 y una significancia de $0.00 < 0.05$, por lo que, conforme a la regla de decisión, se comprueba la segunda hipótesis específica del estudio, es decir, que existe relación entre las técnicas de relajación y el clima organizacional.

Asimismo, cabe mencionar que la relación evidenciada es de nivel alto, es decir, el uso de dichas técnicas, tales como la aplicación de automasaje, el uso de la imaginación y los ejercicios de respiración están vinculadas a una mejora en clima organizacional, es decir, cuando el docente aplica dichos métodos tiene una mejor percepción de su ambiente laboral, ello debido a que, según Das Neves (2013, párr. 8) la técnica de relajación se encuentra caracterizada por llevar a la persona a un estado de paz, libre de tensión y estrés.

En esta línea de ideas y reforzando lo ya manifestado, Devia y Domínguez (2021) señalan que la relajación se encuentra caracterizada por ser una situación de poco accionamiento, el mismo que permite que la persona incremente sus sensaciones positivas (párr.12), es decir, repercutirá en tener percepciones favorables respecto al ambiente de la empresa, concordando con ello Davis y Newstrom (citado en Chiang, Riquelme y Rivas, 2018, párr. 13) quienes señalan que para obtener un buen clima organizacional es fundamental la satisfacción del trabajador, definida como un cúmulo de sentimientos percibidos por las personas respecto a su trabajo, los mismos que pueden ser favorables o desfavorables; de igual manera en la presente investigación, se determinó que a mayor uso de técnicas de relajación, mejor clima organizacional.

Aunado a ello, investigaciones como las de Gómez y Acosta (citado en Chacín, 2010, párr. 1) manifiestan que, una de las condiciones laborales que

repercute positivamente, es aquella que permite la fraternidad y trabajo en equipo en la empresa, aportando excelentes resultados; estimulando el entusiasmo y cooperación en las tareas encomendadas. Dicha premisa se encuentra reforzada por Kareaga, Justo, Gázquez y Mañas (2015, párr. 38) ya que precisan que las técnicas de relajación son muy efectivas en el manejo de emociones negativas, por lo que, ocasiona una mejoría en la sensación de bienestar y en el desempeño de la persona, por lo que, teniendo en cuenta lo señalado en párrafos precedentes se encuentra evidenciado que las bases teóricas estudiadas respaldan el resultado de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: analizando una muestra de 20 trabajadores, se constató que existe una relación entre la gestión del estrés y el clima organizacional en la universidad santo domingo de guzmán, ($p = 0,000$; $\rho = 0,757$), lo cual señala una correlación positiva alta, es decir, a mayor gestión del estrés, mejor será el clima organizacional.

SEGUNDA: se demostró que conforme a la regla de decisión ($0.00 < 0.05$), se rechaza la H_0 y se aprueba H_1 , demostrando que las técnicas positivistas y el clima organizacional se relacionan, como resultado de la prueba rho de spearman 0,815 señala que existe una correlación positiva alta, es decir, a mayor manejo de técnicas positivistas mejor será el clima organizacional.

TERCERA: se constató que existe una relación entre las técnicas de relajación y el clima organizacional, ($p = 0,000$; $\rho = 0,769$), lo cual señala una correlación positiva alta, es decir, a un mayor manejo de técnicas de relajación en el personal, mejor será el clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Las conclusiones dadas líneas superiores, permiten plantear las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Se sugiere al Jefe de Bienestar Universitario, se realice un diagnóstico situacional a través de evaluaciones que permitan determinar las técnicas adecuadas para mejorar el clima organizacional

SEGUNDA: Se sugiere a la Gerencia que se consigne en el plan de seguridad y salud en el trabajo, que los trabajadores implementen en su área de trabajo simbología que permita fortalecer su cultura, a fin de que a futuro, sea reestructurada como una organización efectiva, según el modelo que decidan las autoridades.

TERCERA: Se sugiere a la Gerencia que, como parte del plan de gestión de personal, se programe un taller virtual en donde se desarrolle técnicas de relajación, a fin de que el personal pueda instruirse y poner en práctica el auto masaje, la imaginación y ejercicios de respiración en las situaciones laborales que se le presenten.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (octubre, 2010). Importancia de la satisfacción laboral. *Instituto Tecnológico de Sonora*. Recuperado de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Ángulo, E. (2011). Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. (Tesis Doctoral). Recuperado de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html#:~:text=La%20metodologia%20de%20acuerdo,o%20fen%C3%B3meno%20objeto%20de%20estudio.
- Ben, M., Bauzo, P., Cruz, I., Calvo, M. (marzo, 2009). Caracterización gnoseológica sobre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral. *Contribuciones a la economía*. Recuperado de <https://www.eumed.net/ce/2009a/rvsm.htm#:~:text=El%20comportamiento%20organizacional%20seg%C3%BAn%20Chiavenato,la%20conducta%20de%20las%20personas.&text=A%20los%20psic%C3%B3logos%20industriales%20y,en%20las%20organizaciones%20en%20particular.>
- Berlanga, V. y Rubio, M. (julio, 2012) Clasificación de pruebas no paramétricas. *Revista de Innovación Reire*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/39101714.pdf>
- Blanco, C., Estupiña, F., Labrador, F., Fernández, I., Bernaldo, M. y Gomez, L. (mayo, 2014) El uso de las técnicas de relajación en la práctica de una clínica de psicología. *Revista Anuales de Psicología*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000200003
- Chaabane,S., Chaabna, K., Bhagat, S., Abraham, A., Doraiswamy, S & Ravinder, M.(mayo, 2021). Perceived stress, stressors, and coping strategies among nursing students in the Middle East and North Africa: an overview of systematic reviews. *Systematic Reviews*. Recuperado de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LI

ST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=25054&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=17&docId=GALE%7CA661434379&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA661434379&searchId=R2&userGroupName=univcv&inPS=true

Chacín, M. (3 de Abril de 2010). Trabajo en equipo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>

Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (diciembre, 2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178

Chiang, M., Salazar, M., Martín, M y Nuñez, A. (junio, 2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chica, W. (2015). El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7435/1/T-UCE-0007-309i.pdf>

Contreras, C., Díaz B. y Hernández, E. (2017). *Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevaletes en un mundo globalizado*. Recuperado de https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html#:~:text=

Bases%20te%C3%B3ricas-

,Relaciones%20Interpersonales,instituciones%20de%20la%20interacci%C3%B3n%20social..

Cruz, J. (2018). El proceso administrativo y su influencia en la toma de decisiones. (Tesis de licenciatura). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19441/Cruz_MJA.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Das Neves, E. (diciembre, 2013). Relaxamento: Estratégia de intervenção no stress. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*. Recuperado de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602013000200006&lng=en&tlng=en

Decreto Supremo N° 007-2020-SA. (2020). Ministerio de Salud. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/455147-007-2020-sa>

Devia, M y Dominguez L. (marzo, 2021). Evaluación de las estrategias de recuperación del trabajo: una mirada de su efectividad al interior de la residencia de cirugía. *Iatreia*. Recuperado de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=1037&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=2&docId=GALE%7CA657918815&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA657918815&searchId=R2&userGroupName=univcv&inPS=true

Pérez, J., Echauri, M., Salcedo, A. (febrero 2002). El Estrés. *Instituto de Salud Pública*. Recuperado de <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/704DF043-D19D-479D-B1B1-709BA5D08F40/191205/estresfolleto1.pdf>

Elizalde. A., Martí. M., Martínez. F (agosto, 2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Revista de la Universidad Bolivariana*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>

- Empresas humanas y saludables. Trabajando por y para las personas. (febrero, 2018). Fundación Más Humano. Recuperado de https://www.mashumano.org/images/Estudios/Informe_empresas_humanas_saludables.pdf
- Estrés laboral: cada vez cuesta más relajarse fuera de la oficina. (01 de mayo de 2019). *Diario Apertura*. Recuperado de <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Estres-laboral-cada-vez-cuesta-mas-relajarse-fuera-de-la-oficina-20190501-0005.html>
- Fish, S., TrivakoviÄ-Thiel, S., Roll, S., Keller, T., Binting, S. & Cree, M. (noviembre, 2020). Group hypnosis for stress reduction and improved stress coping: a multicenter randomized controlled trial. *BCM Complementary Medicine and Therapies*. Recuperado de <https://bmccomplementmedtherapies.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12906-020-03129-6>
- García, M y Ibarra, L. (2016). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Recuperado de https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Gargallo, A. (2016). *La satisfacción laboral y sus determinantes en la cooperación*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Guardamino, P. (2017) “Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017”. (Tesis de licenciatura). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3270/Guardamino_CPS.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Hernández, V y Rojas, M. (2011). Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica (Tesis de maestría). Recuperada de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta. ed.). México D.F.: McGrawHi.
- Hinojosa, C.(2019). Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2493/T030_72573977_T%20%20%20HINOJOSA%20SANDOVAL%20CLAUDIA%20STEFANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huayanay, M (2021). Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59768/Huayanay_SMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibarvo, V., Portillo, M., Nuñez, A. (2017). Estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de chihuahua. *Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración*. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.01.pdf>
- Kareaga, A., Justo, C., Gázquez, J., y Mañas, I. (abril, 2015). Aprendizaje y práctica de la conciencia plena en estudiantes de bachillerato para potenciar la relajación y la autoeficacia en el rendimiento escolar. *Universitas Psychologica*. Recuperado de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=1037&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CA466051717&docType=Ensayo&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA466051717&searchId=R2&userGroupName=univcv&inPS=true
- Lazo, M. (abril, 2019) Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista de Psicología*. Recuperado de <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/134/130>

- Lizama, N. (30 de enero de 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- López, P. (agosto, 2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- López, P. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Makaremnia, S. , Dehghan, M., y Khademian, Z. (marzo, 2021). Effects of a positive thinking program on hope and sleep quality in Iranian patients with thalassemia: a randomized clinical trial. *BMC Psychology*. Recuperado de <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-021-00547-0>
- Martínez, M. y March, T. (marzo, 2016). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista Electrónica de Humanidades, educación y comunicación social*. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTA_L_TODO=Caracterizaci%C3%B3n+de+la+validez+y+confiabilidad+en+el+constructo+metodol%C3%B3gico+de+la+investigaci%C3%B3n+social
- Mata, L. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Recuperado de <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Moreno, E. (15 de junio de 2017). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una->

investigacion.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Hern%C3%A1ndez%20et%20al%2C%20la,las%20interrogantes%20formuladas%5B2%5D.

Navarro, D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Recuperado de: <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

O'Rourke, T., Budimir, S., Pieh, C. & Probst, T. (febrero, 2021). Psychometric qualities of the English Coping Scales of the Stress and Coping Inventory in a representative UK sample. *BCM Psychology*. Recuperado <https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-021-00528-3#article-info>

Olivari, G. (2017). Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de lima metropolitana. (Tesis de Licenciatura). Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2771/1/2017_Olivari_Satisfaccion-laboral-y-apoyo-social.pdf

Orbe, A. (2019). Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-Orbe-Factores.pdf>

Otzen, T. y Manterola, C. (enero, 2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pérez, J., Echaury, M., Salcedo, A. (febrero 2002). El Estrés. Instituto de Salud Pública. Recuperado de <https://files.sld.cu/bmn/files/2014/07/estresfolleto.pdf>

Ruiz, I. (30 de junio del 2014). Técnicas e instrumentos de investigación [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>

- Salas, D. (23 de junio del 2020). *La encuesta y el cuestionario*. Recuperado de <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Salcedo, S. y Lozano, Y. (2015) Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de litwin y stinger en dos sucursales de de Cartagena. (Tesis de Licenciatura). Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6487/2/2018_estrategia_clima_laboral.pdf
- Schwartz, M. (2017). *Guía de referencia para la elaboración de una investigación aplicada*. Recuperado de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/6029/Schwartz_guia_investigacion_aplicada.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Segredo, A. (junio, 2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana Salud Pública*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017
- Soria, A., Pedraza, N. y Bernal, I. (setiembre, 2020). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100198

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL ESTRÉS	Pérez, Echauri y Salcedo (2002, p.11), señalan que la gestión del estrés consiste en emplear diversas técnicas (técnicas de relajación y/o técnicas positivistas) que le permitan al individuo controlar aquellas situaciones que le generan estrés de manera oportuna.	La medición de esta variable se realizó mediante la aplicación de un cuestionario, cuyas respuestas se miden en base a la escala de LIKERT de 5 puntos (donde 1 indica nunca y 5 casi siempre). El cuestionario cuenta con 18 ítems, de las cuales 8 de ellas corresponden a la Gestión del Estrés.	TÉCNICAS POSITIVISTAS	OPTIMISMO	1. Ante algun problema suelo distinguir las partes positivas y negativas de la situacion	ESCALA (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
					2. En momentos de estrés, pienso con calma e intento cambiar la situacion sin generalizar	
				RESILENCIA	3. Cuando me encuentro en una situacion dificil generalmente encuentro una salida	
					4. En una situacion dificil suelo adaptarme y obtener resultados positivos	
			TÉCNICAS DE RELAJACIÓN	MASAJES	5. Generalmente realizo auto masajes en partes de mi cuerpo donde acumulo estrés, como espalda,hombros, cuello,etc.	
					IMAGINACIÓN	
				RESPIRACIÓN		
					8. Usualmente realizo de 3 a 6 repeticiones de ejercicios de respiración	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es la percepción de los miembros de la organización respecto al medio en el que laboran y repercuten en su conducta. Dicha percepción se muestra favorable cuando logra cubrir las necesidades personales (satisfacción de necesidades personales) y la elevación moral (satisfacción social) de los miembros (Chia venato, 2011, p.86)	La medición de está variable se realizó mediante la aplicación de un cuestionario, cuyas respuestas se miden en base a la escala de LIKERT de 5 puntos (donde 1 indica nunca y 5 siempre). El cuestionario cuenta con 18 ítems, de las cuales 10 de ellas corresponden al clima organizacional.	SATISFACCIÓN DE NECESIDADES PERSONALES	CONDICIONES DE TRABAJO	9. La empresa asegura que los trabajadores gocen de su derecho a la desconexión digital.	ESCALA (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
					10. La Universidad ha puesto en conocimiento los riesgos laborales de su lugar de trabajo, previa evaluación del mismo, realizando las recomendaciones y el seguimiento pertinente.	
				OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	11. La organización realiza charlas o capacitaciones para reforzar sus capacidades y competencias para el desarrollo de sus funciones.	
					12. La empresa brinda la oportunidad de realizar línea de carrera, permitiendo el desarrollo profesional de sus trabajadores.	
					13. La organización brinda incentivos o bonos como estrategia de motivación	
			SISTEMA DE INCENTIVOS	14. Considero que los incentivos económicos que recibo por parte de la institución, son adecuados		
				TRABAJO EN EQUIPO	15. En la institución se percibe apoyo entre jefes y trabajadores cuando tienen alguna labor difícil.	
			MOTIVACIÓN		16. Considero que soy miembro de un equipo que funciona y trabaja bien	
				17. Mi trabajo es reconocido en el momento oportuno y esto me motiva a cumplir puntualmente con mis obligaciones.		
				18. Las autoridades y personal directivo motivan a los docentes.		

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL ESTRÉS

Señor trabajador, extendiendo mi saludo cordial y presento ante Ud. el cuestionario que se aplicará para la tesis denominada “Gestión del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, Jicamarca-Huarochiri, 2021”, a fin de que conteste las preguntas planteadas con la mayor claridad y veracidad posible, marcando con una “X” su respuesta, para lo cual tendrá las siguientes alternativas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Cabe señalar que cada respuesta es confidencial y sus datos serán tratados solo para los fines señalados cumpliendo estrictamente con la legislación vigente en la materia.

Gracias por su participación”

ITEM	PREGUNTAS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
01	Ante algún problema suelo distinguir las partes positivas y negativas de la situación.					
02	En momentos de estrés, pienso con calma e intento cambiar la situación sin generalizar.					
03	Cuando me encuentro en una situación difícil generalmente encuentro una salida.					
04	En una situación difícil suelo adaptarme y obtener resultados positivos.					
05	Generalmente realizo auto masajes en partes de mi cuerpo donde acumulo estrés como espalda, hombros, cuello, etc.					
06	En situaciones de estrés, suelo imaginar lugares o situaciones relajantes, por ejemplo: sentarme cerca de un río, playa, etc.					
07	Suelo realizar ejercicios de respiración para relajarme, reducir tensión y aliviar mi estrés.					
08	Usualmente realizo de 3 a 6 repeticiones de ejercicios de respiración.					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 02: CLIMA ORGANIZACIONAL

Señor trabajador, extendiendo mi saludo cordial y presento ante Ud. el cuestionario que se aplicará para la tesis denominada “Gestión del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, Jicamarca-Huarochirí, 2021”, a fin de que conteste las preguntas planteadas con la mayor claridad y veracidad posible, marcando con una “X” su respuesta, para lo cual tendrá las siguientes alternativas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Cabe señalar que cada respuesta es confidencial y sus datos serán tratados solo para los fines señalados cumpliendo estrictamente con la legislación vigente en la materia.


Gracias por su participación”


ITEM	PREGUNTAS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
01	La empresa asegura que los trabajadores gocen de su derecho a la desconexión digital.					
02	La Universidad ha puesto en conocimiento los riesgos laborales de su lugar de trabajo, previa evaluación del mismo, realizando las recomendaciones y el seguimiento pertinente.					
03	La organización realiza charlas o capacitaciones para reforzar sus capacidades y competencias para el desarrollo de sus funciones.					
04	La empresa brinda la oportunidad de realizar línea de carrera, permitiendo el desarrollo profesional de sus trabajadores.					
05	La organización brinda incentivos o bonos como estrategia de motivación					
06	Considero que los incentivos económicos que recibo por parte de la institución, son adecuados					
07	En la institución se percibe apoyo entre jefes y trabajadores cuando tienen alguna labor difícil.					
08	Considero que soy miembro de un equipo que funciona y trabaja bien.					
09	Mi trabajo es reconocido en el momento oportuno y esto me motiva a cumplir puntualmente con mis obligaciones					
10	Las autoridades y personal directivo motivan a los docentes.					

Anexo 3: Matriz de validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS								
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN		" GESTION DEL ESTRÉS Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, JICAMARCA-HUAROCHIRI, 2021"						
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR		ACUÑA HUAMAN, KELLY SOLEDAD						
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO		LUNA BELLIDO, ALBERTO PABLO						
ASPECTOS A EVALUAR					CRITERIOS DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES	
GESTION DEL ESTRÉS	TECNICAS POSITIVISTAS	OPTIMISMO	1. Ante algun problema suelo distinguir las partes positivas y negativas de la situacion	ESCALA (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre	x			
			2. En momentos de estrés, pienso con calma e intento cambiar la situacion sin generalizar		x			
		RESILIENCIA	3. Cuando me encuentro en una situacion dificil generalmente encuentro una salida		x			
			4. En una situacion dificil suelo adaptarme y obtener resultados positivos		x			
	TÉCNICAS DE RELAJACIÓN	MASAJES	5. Generalmente realizo auto masajes en partes de mi cuerpo donde acumulo estrés, como espalda,hombros, cuello,etc.		x			
			6. En situaciones de estrés, suelo imaginar lugares o situaciones relajantes, por ejemplo: sentarme cerca de un rio, playa, etc.		x			
		RESPIRACIÓN	7. Suelo realizar ejercicios de respiracion para relajarme, reducir tension y aliviar mi estrés		x			
			8. Usualmente realizo de 3 a 6 repeticiones de ejercicios de respiración		x			
CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN DE NECESIDADES PERSONALES	CONDICIONES DE TRABAJO	9. La empresa asegura que los trabajadores gocen de su derecho a la desconexión digital.	ESCALA (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre	x			
			10. La Universidad ha puesto en conocimiento los riesgos laborales de su lugar de trabajo, previa evaluación del mismo, realizando las recomendaciones y el seguimiento pertinente.		x			
		OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	11. La organización realiza charlas o capacitaciones para reforzar sus capacidades y competencias para el desarrollo de sus funciones.		x			
			12. La empresa brinda la oportunidad de realizar línea de carrera, permitiendo el desarrollo profesional de sus trabajadores.		x			
	SISTEMA DE INCENTIVOS	13. La organización brinda incentivos o bonos como estrategia de motivación	x					
		14. Considero que los incentivos económicos que recibo por parte de la institución, son adecuados	x					
	SATISFACCIÓN SOCIAL	TRABAJO EN EQUIPO	15. En la institución se percibe apoyo entre jefes y trabajadores cuando tienen alguna labor difícil.		x			
			16. Considero que soy miembro de un equipo que funciona y trabaja bien		x			
		MOTIVACIÓN	17. Mi trabajo es reconocido en el momento oportuno y esto me motiva a cumplir puntualmente con mis obligaciones.		x			
			18. Las autoridades y personal directivo motivan a los docentes.		x			
		Fecha: <u>24</u> / <u>05</u> / <u>2021</u>						
FIRMA								

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN		"GESTION DEL ESTRÉS Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, JICAMARCA-HUARACHIRI, 2021"					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR		ACUÑA HUAMAN, KELLY SOLEDAD					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO		Aguirre Chávez, Cromancio					
ASPECTOS A EVALUAR					CRITERIOS DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
GESTION DEL ESTRÉS	TECNICAS POSITIVISTAS	OPTIMISMO	1. Ante algun problema suelo distinguir las partes positivas y negativas de la situacion	ESCALA (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre	X		
			2. En momentos de estrés, pienso con cala e intento cambiar la situacion sin generalizar		X		
		RESILIENCIA	3. Cuando me encuentro en una situacion dificil generalmente encuentro una salida		X		
			4. En una situacion dificil suelo adaptarme y obtener resultados positivos		X		
	TÉCNICAS DE RELAJACIÓN	MASAJES	5. Generalmente realizo auto masajes en partes de mi cuerpo donde acumulo estrés, como espalda,hombros, cuello,etc.		X		
			6. En situaciones de estrés, suelo imaginar lugares o situaciones relajantes, por ejemplo: sentarme cerca de un rio, playa, etc.		X		
		RESPIRACIÓN	7. Suelo realizar ejercicios de respiracion para relajarme, reducir tension y aliviar mi estrés		X		
			8. Usualmente realizo de 3 a 6 repeticiones de ejercicios de respiración		X		
CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN DE NECESIDADES PERSONALES	CONDICIONES DE TRABAJO	9. La empresa asegura que los trabajadores gocen de su derecho a la desconexión digital.	ESCALA (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre	X		
			10. La Universidad ha puesto en conocimiento los riesgos laborales de su lugar de trabajo, previa evaluación del mismo, realizando las recomendaciones y el seguimiento pertinente.		X		
		OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	11. La organización realiza charlas o capacitaciones para reforzar sus capacidades y competencias para el desarrollo de sus funciones.		X		
			12. La empresa brinda la oportunidad de realizar línea de carrera, permitiendo el desarrollo profesional de sus trabajadores.		X		
	SISTEMA DE INCENTIVOS	13. La organización brinda incentivos o bonos como estrategia de motivación	X				
		14. Considero que los incentivos económicos que recibo por parte de la institución, son adecuados	X				
	SATISFACCIÓN SOCIAL	TRABAJO EN EQUIPO	15. En la institución se percibe apoyo entre jefes y trabajadores cuando tienen alguna labor difícil.		X		
			16. Considero que soy miembro de un equipo que funciona y trabaja bien		X		
		MOTIVACIÓN	17. Mi trabajo es reconocido en el momento oportuno y esto me motiva a cumplir puntualmente con mis obligaciones.		X		
			18. Las autoridades y personal directivo motivan a los docentes.		X		
			Fecha: <u>28</u> / <u>05</u> / <u>2021</u>				
FIRMA							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS							
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN		"GESTION DEL ESTRÉS Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, JICAMARCA-HUAROCHIRI, 2021"					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR		ACUÑA HUAMAN, KELLY SOLEDAD					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO		HUALLIPE HUARCAYA, CRISTHIAN					
ASPECTOS A EVALUAR					CRITERIOS DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
GESTION DEL ESTRÉS	TECNICAS POSITIVISTAS	OPTIMISMO	1. Ante algun problema suelo distinguir las partes positivas y negativas de la situacion	ESCALA (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre	X		
			2. En momentos de estrés, pienso con cala e intento cambiar la situacion sin generalizar		X		
		RESILIENCIA	3. Cuando me encuentro en una situacion dificil generalmente encuentro una salida		X		
			4. En una situacion dificil suelo adaptarme y obtener resultados positivos		X		
	TÉCNICAS DE RELAJACIÓN	MASAJES	5. Generalmente realizo auto masajes en partes de mi cuerpo donde acumulo estrés, como espalda,hombros, cuello,etc.		X		
			6. En situaciones de estrés, suelo imaginar lugares o situaciones relajantes, por ejemplo: sentarme cerca de un rio, playa, etc.		X		
		RESPIRACIÓN	7. Suelo realizar ejercicios de respiracion para relajarme, reducir tension y aliviar mi estrés		X		
			8. Usualmente realizo de 3 a 6 repeticiones de ejercicios de respiración		X		
CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN DE NECESIDADES PERSONALES	CONDICIONES DE TRABAJO	9. La empresa asegura que los trabajadores gocen de su derecho a la desconexión digital.	ESCALA (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5. Siempre	X		
			10. La Universidad ha puesto en conocimiento los riesgos laborales de su lugar de trabajo, previa evaluación del mismo, realizando las recomendaciones y el seguimiento pertinente.		X		
		OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	11. La organización realiza charlas o capacitaciones para reforzar sus capacidades y competencias para el desarrollo de sus funciones.		X		
			12. La empresa brinda la oportunidad de realizar línea de carrera, permitiendo el desarrollo profesional de sus trabajadores.		X		
		SISTEMA DE INCENTIVOS	13. La organización brinda incentivos o bonos como estrategia de motivación		X		
			14. Considero que los incentivos económicos que recibo por parte de la institución, son adecuados		X		
	SATISFACCIÓN SOCIAL	TRABAJO EN EQUIPO	15. En la institución se percibe apoyo entre jefes y trabajadores cuando tienen alguna labor dificil.		X		
			16. Considero que soy miembro de un equipo que funciona y trabaja bien		X		
		MOTIVACIÓN	17. Mi trabajo es reconocido en el momento oportuno y esto me motiva a cumplir puntualmente con mis obligaciones.		X		
			18. Las autoridades y personal directivo motivan a los docentes.		X		
			Fecha: <u>25</u> / <u>04</u> / <u>2021</u>				
 FIRMA							

Anexo 4: Consentimiento informado

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante el presente Acta de Consentimiento informado se establece que, Acuña Huamán, Kelly Soledad identificado con DNI N° 71318812 ha procedido a informar a Rafael Mendoza Portilla, Gerente Administrativo de la Universidad Santo Domingo de Guzmán acerca del estudio de investigación que se llevará a cabo en la institución en mención, la cual ha sido elaborada para la obtención de Título Profesional de Licenciada en Administración.

La investigación a realizar tiene como objetivo determinar la relación entre Gestión del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

Por lo tanto yo, Mendoza Portilla, Rafael en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para que se realice dicha investigación en la institución a mi cargo.

Jicamarca, 17 de mayo del 2021



.....
Rafael Mendoza Portilla

DNI 08803120

Anexo 5: Pruebas de confiabilidad del instrumento

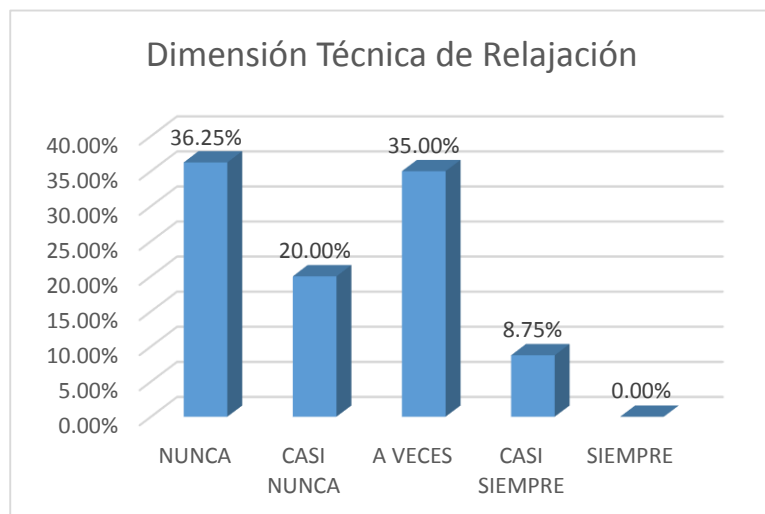
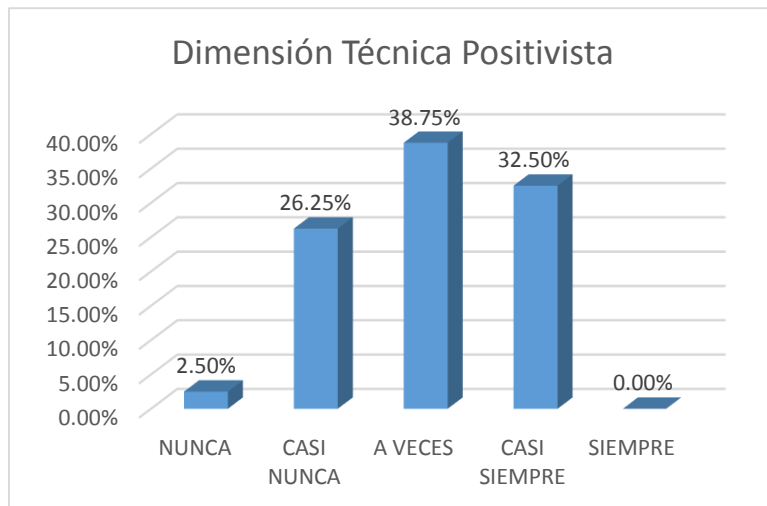
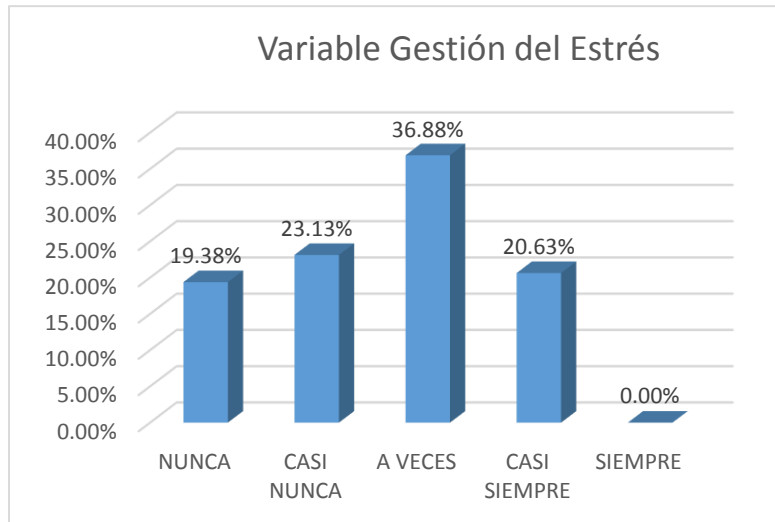
Variable: Gestión del estrés

ESTADISTICA DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.847	10

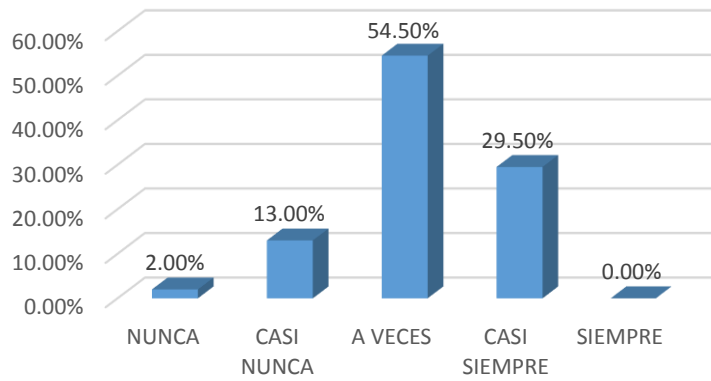
Variable: Clima Organizacional

ESTADISTICA DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.863	10

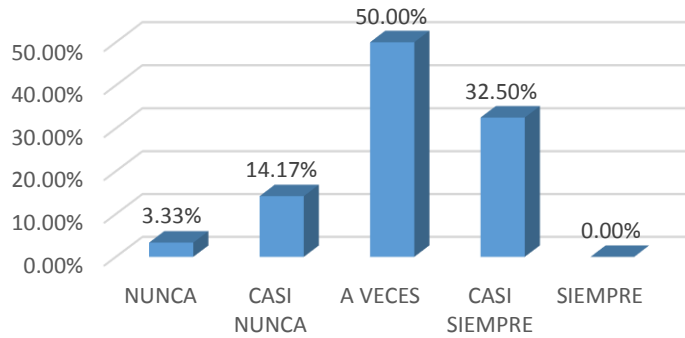
Anexo 6: Figuras



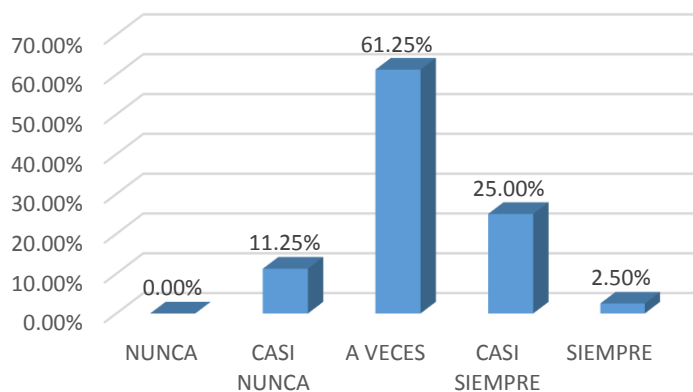
Variable Clima Organizacional



Dimensión Satisfacción de Necesidades Personales



Dimensión Satisfacción de Necesidades Sociales



Anexo 7: Nivel de medición de Variables (Coeficiente de Spearman)

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Nula
0.00 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.480)