



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Estrés y clima laboral en épocas de covid-19 en los
docentes de educación de una universidad privada, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Valderrama Martinez, Greysy Xiomara (ORCID: 0000-0002-8803-5712)

ASESOR:

Mg. Pacheco Mendoza, Josmel Roy (ORCID: 0000-0002-2251-8092)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por acompañarme a lo largo de toda mi vida y guiarme en todo el proceso de mi formación como profesional.

A mis estimados padres y hermano por su incondicional apoyo.

A mi asesor por su paciencia, enseñanzas y consejos brindados.

Agradecimiento

Principalmente a Dios por guiarme, forjar mi camino y dirigirme por el sendero correcto.

A mis padres por apoyarme en todo el proceso de mi formación profesional.

A mi asesor por impartir sus conocimientos y por toda su paciencia para este presente estudio, siendo un guía idóneo en la elaboración de la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización Variable 1: Estrés laboral.....	15
3.3 Población (muestra, muestreo)	17
3.3.1. Población de estudio.....	17
3.3.2. Muestra.....	18
3.3.3. Muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos Éticos	23
3.8. Cronograma de ejecución.....	24
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
VIII. REFERENCIAS.....	38
IX. ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Correlación entre estrés y clima laboral.....	30
Tabla 2: Correlación entre la dimensión clima organizacional y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.....	31
Tabla 3: Correlación entre la dimensión estructura organizacional y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.....	32
Tabla 4: Correlación entre la dimensión mejora de condiciones y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.....	33
Tabla 5: Correlación entre la dimensión nuevas tecnologías y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.....	34
Tabla 6: Correlación entre la dimensión dirección y liderazgo con cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.....	35
Tabla 7: Correlación entre la dimensión falta de cohesión y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.....	36
Tabla 8: Correlación entre la dimensión respaldo del grupo y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.....	37
Tabla 9: Nivel del estrés laboral.....	38
Tabla 10: Nivel de clima laboral.....	38

RESUMEN

La presente investigación abarca un tema que surge en la actualidad siendo de interés con la finalidad de determinar la relación entre el estrés y clima laboral en épocas de COVID-19 en los docentes de educación de una Universidad Privada, Abancay - 2021. Se elaboró un estudio donde el enfoque es cuantitativo con el paradigma del trabajo, se utilizó una investigación tipo básica transversal y diseño no experimental.

La población con la que se trabajó estuvo constituida por docentes de la carrera de educación de una Universidad Privada ubicado en la provincia de Abancay en el Departamento de Apurímac - Perú. El número es de 20, siendo la muestra el mismo tamaño de la población. Se elaboró un muestreo probabilístico de tipo aleatorio. A la muestra del trabajo se les aplicó dos instrumentos; siendo para estrés laboral el cuestionario sobre estrés laboral; y para el clima laboral, se aplicó el instrumento del MINSAL - 2021, los mismos aplicados en el análisis de confiabilidad.

Los resultados que se obtuvieron en el presente trabajo permitirán sintetizar que las variables de estrés laboral y clima laboral no presentan una relación entre sí en los docentes de educación de una Universidad Privada de la provincia de Abancay en el departamento de Apurímac – Perú. La misma que se analizó mediante Spearman, obteniéndose como resultado una significancia de 0,632, que evidencia la no existencia de una relación significativa; es decir que se acepta la hipótesis nula y por tanto se rechaza la hipótesis de trabajo.

Palabras clave: Estrés laboral, clima laboral.

ABSTRACT

This research work covers a topic that currently arises and is of interest in order to determine the relationship between stress and work environment in times of COVID-19 in education teachers at the Universidad Privada, Abancay - 2021. A study was developed where the approach is quantitative with the work paradigm, a basic type investigation was used with a non-experimental and cross-sectional research design.

The population we worked with was made up of teachers of the education career of the University of them Privada located in the province of Abancay in the department of Apurímac - Peru. The number is 20, the sample being according to the size of the population. A random probability sampling was developed. Two instruments were applied to the work sample for work stress, the questionnaire on work stress and for the work environment the instrument of the MINSA - 2021 was applied, the same applied in the reliability analysis.

The results of the present investigation will allow to conclude that the variables of work stress and work environment are not related to each other in the education teachers of the University of the Privada located in the province of Abancay in the department of Apurímac - Peru. The same that was analyzed by Spearman, obtaining as a result a significance of 0.632, which shows that there is no correlation; that is, the working hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted.

Keywords: Work stress, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el planeta afronta la manifestación de un reciente virus denominado coronavirus (COVID-19); el cual se suscitó en la capital de Wuhan – China en el mes de diciembre del año pasado (Organización Mundial de la Salud OMS, 2019), extendiéndose gradualmente por distintas localidades globalmente, produciendo variaciones en el sistema respiratorio particularmente en los pulmones y el corazón. La OMS (2020) manifestó como propagación a esta nueva afección, debido a que su incremento obtuvo más de 114 países de una magnitud mundial, produciendo perplejidad y zozobra en las personas, por las ramificaciones sobre su salud y vida. Por ello, diferentes países decretaron medidas de protección, principalmente la restricción social obligatoria, el uso de mascarillas buscando aprehender o reducir el brote de transmisión (“Diario Semana”, 2020).

Por otro lado, provocó que la población sufriera pérdidas laborales, problemas económicos, sociales, familiares, etc. Es así que un fenómeno llamado estrés, ha tenido cada vez más impacto en los individuos, sobre todo en el ámbito laboral, generando inconvenientes en el clima laboral, como en la salud y bienestar del trabajador, siendo este caso el de los docentes, quienes muchos de ellos no contaban con las herramientas TICs, virtuales que los ayude en su proceso de enseñanza hacia los estudiantes, por lo que el adaptarse a esta nueva coyuntura fue difícil y un proceso largo, donde todos los docentes de todos los niveles y áreas tuvieron que adquirir conocimiento y manejar las herramientas digitales para poder aplicar y ejecutar su labor de docencia en escuelas, jardines, universidades e institutos.

Ello genera una importancia de investigar dicho fenómeno en nuestro contexto de pandemia y centrado en los docentes de docencia universitarios; considerando el entorno social como posible fuente de estrés, además preocupación que muchas veces se origina por un mal clima laboral influenciando en la eficacia de su trabajo y sus relaciones interpersonales.

Navarro (2007) menciona que, a nivel mundial para las organizaciones, el clima laboral se considera como un aspecto importante para alcanzar una óptima eficacia y eficiencia para la organización, sin embargo, debido a la

creciente presión en el entorno se refleja un cierto grado de estrés, el cual se refleja en los resultados, afectando al cumplimiento de objetivos y metas empresariales.

El Perú no es ajeno a esta problemática; ya que, las universidades e institutos, así como un gran porcentaje de organizaciones o empresas han utilizado el trabajo remoto para realizar sus labores, otras han reducido personal porque no se genera los suficientes medios económicos para pagar los salarios a sus empleados. Por otro lado, muchos de los trabajadores sienten temor a contagiarse y transmitir el virus a sus seres cercanos. Bueno,

C. (citada en Delgado, 2016) afirma que entre el 12 y 15% de los trabajadores en Latinoamérica, refirieron presentar estrés y tensión en cuanto a las condiciones de trabajo y salud. Dichos datos reflejan la relación que hay entre clima laboral negativo y el estrés en sí.

El COVID-19 es una problemática que ha afectado a toda la población, sin distinciones, en los distintos ámbitos de sus vidas, siendo uno de los más afectados el aspecto emocional, ya que, con la llegada de la pandemia los individuos han incrementado sus niveles de estrés y ansiedad debido al miedo que sienten a contraer el virus y contagiar a sus seres queridos. Trayendo como consecuencia que esta problemática se proyecte en su centro de labor, alcanzando que el clima laboral no sea ameno para todos los trabajadores.

Es así que la OIT (1993), establece que los costos asociados a las consecuencias y efectos del estrés son contables debido a su vinculación con la ausencia, la rotación de los obreros, accidentes con frecuencia y extremo agotamiento en el centro de labor, originan efectos catastróficos no solo para la empresa sino para la sociedad.

Es posible que muchos de los trabajadores, sin importar el rubro en el que desempeñan sus funciones, pueden haber pasado o estar pasando por estrés laboral, por lo que se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo se relaciona el estrés y clima laboral en docentes de educación de la Universidad privada en épocas de COVID-19, 2021

La justificación de esta investigación se plantea en relación con los rubros de trabajo que se han visto damnificados por la pandemia causado por el Covid- 19, el sector Educación es uno de los más perjudicados debido a que su labor solía ser de forma presencial y con herramientas físicas, caso contrario a lo que sucede ahora. Los trabajadores de este sector están expuestos al estrés al no saber qué hacer con esta nueva modalidad de enseñanza, las horas laborales se han incrementado o el recorte de personal ha logrado que sus niveles de estrés aumenten. Este documento permitirá conocer como el estrés producido por la pandemia está afectando el clima laboral de los docentes de Educación universitaria.

Así mismo, la presente investigación servirá de ayuda para poder obtener conocimientos de cómo es que el estrés causado por la pandemia está afectando el clima laboral de los docentes de Educación universitaria. Además, intervenir en los casos donde los niveles de estrés y ansiedad sean altos perjudicando su desempeño laboral, así como el clima laboral desde sus hogares.

Además, beneficiará a otros estudios futuros referentes al tema de estrés y clima laboral en época de COVID-19. Así mismo, servirá de conocimientos para los administradores o encargados de la Universidad estudiada para que intervengan con algún tipo de ayuda psicológica o psiquiátrica a distintas áreas en estos tiempos de pandemia.

Así mismo, busca encontrar la relación entre cómo el estrés puede estar afectando el desenvolvimiento en sus labores, beneficiando a los que trabajan en ese sector, ya que, al tener este conocimiento se puede adoptar algún tipo de medida que les permita reducir esta problemática. Por otro lado, incentivar a futuras investigaciones para abordar esta problemática y comparar esta relación en distintos centros de educación.

Además, se utilizará como población y muestra de estudio a docentes del sector educación universitaria que están laborando dentro de una universidad en las épocas de Covid-19. Así como, se presentan los suficientes recursos económicos para la ejecución de la misma, evidenciando la viabilidad del estudio.

Con respecto a las metas la finalidad de esta investigación se formuló como objetivo general, determinar la relación entre el estrés y clima laboral en épocas de COVID-19 en los docentes de educación de la Universidad privada, 2021. Mientras que para los objetivos específicos fueron planteados los siguientes: 1) Identificar el nivel de estrés en los docentes de educación de la Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021. 2) Determinar predominancia del clima laboral en los docentes de educación de la Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021. 3) Identificar la relación entre la dimensión clima organizacional y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021, 4) Delimitar la relación entre la dimensión estructura organizacional y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021, 5)Asociar la dimensión mejora de condiciones y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021, 6) Definir la relaciónentre la dimensión nuevas tecnologías y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021, 7)Identificar la relación entre la dimensión dirección y liderazgo y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021, 8)Identificar la relación entre la dimensión falta de cohesión y las dimensionescultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021, 9) Delimitar la relación entre la dimensión respaldo del grupo y las dimensiones comportamiento cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021.

Por ello, se ha planteado como hipótesis general: Hi: Si existe relación entre el estrés y clima laboral en los docentes de educación de la En relación con las hipótesis específicas se plantearon las siguientes, 1) Hi: Si existe relación entre la dimensión clima organizacional y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021. 2) Hi: Si existe relación entre la dimensión estructura organizacional y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021. 3) Hi: Si existe relación la dimensión mejora de condiciones y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021. 4) Hi: Si existe relación entre la dimensión nuevas tecnologías y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021. 5) Hi: Si existe relación entre la dimensión dirección y liderazgo y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021. 6) Hi: Si existe relación entre la dimensión falta de cohesión y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021. 7) Hi: Si existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y las dimensiones comportamiento, cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada, en épocas de COVID-19, 2021.

I. MARCOTEÓRICO

En el estudio de Castro (2019), presentó como fin, encontrar la relación entre clima organizacional y el estrés laboral en personal del área de administración del centro mencionado. La metodología que se lleva a cabo fue cualitativa, correlacional y no experimental de tipo transversal. Tuvo 50 empleados como muestra, a los cuales, se les aplicaron dos cuestionarios tipo Likert: para el estrés laboral se utilizó MBI de Maslach y Jackson; clima organizacional el cuestionario de Araujo (2009). Así mismo, se hizo uso del coeficiente de correlación (Rho de Spearman), obteniendo los siguientes resultados: el 94% de trabajadores manifiesta estrés laboral a un nivel medio y el 68% de colaboradores perciben un clima organizacional regular. Refiriendo que existe en el contraste de hipótesis un puntaje de 37.3% entre clima organizacional y estrés laboral, mientras que en las hipótesis específicas se evidencia un puntaje de 44,3% entre cansancio emocional y clima organizacional, presentando relación media positiva de 44,2% entre realización personal y clima organizacional; dando a entender que, si el estrés laboral se encuentra en un nivel alto, el grado de clima organizacional será menor en la muestra estudiada y viceversa.

Ccasani (2017) a través de su estudio investigativo, tomó como propósito, identificar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. Asimismo, la investigación se realizó de un tipo descriptivo y correlacional, de un diseño no experimental y corte transversal, además, la población estuvo conformada por 38 personales del área de enfermería del servicio de emergencias. Se ejecutó un cuestionario de escala tipo Likert, donde se encontró que el 73.7% tiene un clima organizacional medio, mientras que un 15.8% presenta un clima organizacional alto. De igual forma, el estrés laboral se hizo presente con un nivel medio de 57.9%, mientras que el 26.3% presentó un nivel de estrés bajo. Para realizar la contrastación de la hipótesis se utilizó el Chi Cuadrado y poder determinar la relación entre estrés y clima laboral, donde se obtuvo un valor significativo de 0.003 ($p < 0.05$), refiriendo que existe una relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital ya antes mencionado.

En el año 2018, Jiménez realizó un estudio, teniéndose como objetivo principal precisar la relación entre clima organizacional y estrés laboral, de la población, que estuvo compuesta por 82 médicos, enfermeros y auxiliares de enfermería, teniendo como base un enfoque mixto, donde se hizo uso del cuestionario de CoPsoQ Ista 21. Para poder contrastar la hipótesis se hizo uso del estadístico coeficiente correlacional de TAU-B Kendall para establecer la relación entre estrés y clima organizacional dentro de la población estudiada. Se estableció que en el Hospital Latacunga existe una relación significativamente alta entre clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores, ya que, a mayor nivel de estrés laboral se produjo un clima laboral negativo e inestable para los laboradores del Hospital.

León (2017) elaboro una donde el evaluador tenía como finalidad señalar la relación entre el clima y el estrés laboral en instituciones públicas de salud binacional. Se realizó una investigación descriptiva de tipo correlacional y no experimental, transaccional, de campo. Por otro lado, se trabajó con una población de 54 personas, entre ellas 28 operarios son de la Institución Prestadora de Salud Indígena (IPSI) de Colombia y 26 trabajadores del Ambulatorio Camaná en Venezuela. Se ejecutó un cuestionario para la variable de estrés laboral y la segunda sobre clima organizacional. La confiabilidad fue extraída por medio del alfa de Cronbach del cual el puntaje fue de 0.834 para la variable clima organizacional y 0,901 para la variable estrés laboral y los efectos que se produjeron fueron que existirá una correlación positiva débil denotando que los valores de una pudieran influir en la conducta de la otra.

Ortiz (2018) realizó una investigación donde el propósito general fue delimitar la relación entre estrés y clima organizacional del Hospital básico Dr. Eduardo Montenegro. Además, la investigación fue cualitativo-cuantitativo, transversal y analítico, asimismo, se pudo aplicar el cuestionario de análisis del clima organizacional, donde la muestra fue de 53 profesionales de la institución, obteniéndose los siguientes resultados: un 30.19% evidencia no contar con ayuda de sus colegas, un 37.74% no está de acuerdo respecto a la inestabilidad laboral en su centro de trabajo, el 43.40% evidencia desorganización en los equipos de trabajo, entendiéndose que se determinaron ciertos factores que se relacionan

entre clima y estrés laboral, los cuales son: motivación laboral, colaboración, iniciativa participativa y buen trato, organización y desempeño, estabilidad laboral, desarrollo profesional, comunicación, desarrollo y apoyo al emprendimiento.

Lan, Huang, Kao, Wang (2019) en su estudio investigativo formularon como propósito explorar la relación entre el clima organizacional, agotamiento laboral, el estrés laboral y retención de farmacéuticos. Se utilizó un corte transversal, aplicándose el cuestionario a los farmacéuticos, en total fueron 110 cuestionarios, arrojando una tasa de 91,82%, donde se mostró que, si existe una relación significativa mediana entre clima organizacional, estrés laboral, agotamiento y retención. Asimismo, el clima, agotamiento y estrés laboral en el centro de trabajo evidenciaron un poder predictivo del 55,6% para tensión ($F = 9,712^{***}$, $P < .001$). En tanto el clima organizacional, tuvo un impacto positivo significativo correlacionado con la retención ($\beta = 0.401^*$, $P < .001$).

Pillaca (2021) en su investigación, identificó la relación existente entre el estrés y clima laboral en la población ya mencionada en la actualidad de emergencia sanitaria, donde el método usado fue una investigación aplicada con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y un diseño no experimental. Del mismo modo, la población se conformó por 40 colaboradores de diversas áreas médicas del centro de salud José Pasetta Bar CLAS, Ica, obteniéndose los siguientes resultados: existe significativa relación entre estrés y clima laboral en los laboradores del centro de salud, donde a medida que el estrés aumenta, también sucede lo mismo con el clima laboral, asimismo, mientras más alto sea el nivel de estrés, es más probable que las relaciones interpersonales se vean afectadas entre los operarios del centro de salud. Así como afecta la autorrealización, la estabilidad y el cambio de los laboradores del centro de salud.

En la ciudad de Arequipa se realizó un estudio liderado por Choque (2020), siendo el objetivo general señalar el nivel de afrontamiento de estrés dentro de la población, que estuvo conformada por 36 médicos (ginecólogos y obstetras) y técnicos de la carrera de enfermería del centro estudiado. Se utilizó una investigación correlacional y de corte transversal; donde se hizo uso de las siguientes encuestas: Escala de afrontamiento de López y Marvan y el cuestionario de clima organizacional de Mabelle Mejía, se obtuvo como

resultados que el 81.8% de los empleados cuentan con afrontamiento activo pasivo; así mismo, el 93.9% observa un clima organizacional favorable mientras que un 6,1% desfavorable. Evidenciándose que no se halló una relación entre clima y estrés laboral.

En el trabajo de investigación de Cruz (2017). Se formuló como propósito, delimitar la relación entre el estrés y clima laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Regional II-2. En este estudio se hizo uso del tipo de investigación cuantitativo-aplicativo, con un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal y no experimental, asimismo, la muestra fue de 10 enfermos, donde se hizo uso del CHI cuadrado. Los resultados hallados fueron: en la variable de estrés se obtuvo un nivel medio con 50%, mientras que en clima laboral se evidencia un nivel moderado desfavorable con un 70%, además, se evidenció una alta probabilidad de 0.05 ($p < 0.05$) con un grado de libertad (G.I) igual a 4, y un 95% de confiabilidad, dando significancia de la relación existente entre estrés y clima organizacional, es por ello que, para poder lograr un clima organizacional adecuado, el nivel de estrés laboral debe ser bajo o leve.

Aguilar y Concha (2020) ejecutaron un estudio. El objetivo que se quería lograr era el poder delimitar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en los laboradores del Centro de Salud Carmende la Legua - Callao 2020, destinando una investigación cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal y un diseño no experimental, asimismo, la muestra estuvo compuesta por 41 operarios del centro de salud, quienes fueron escogidos por el muestreo probabilístico aleatorio. La encuesta fue aplicada por medio de la escala de Burnout de Maslach, así como el cuestionario EDCO-MINSA-. Dando como resultado un p -valor = 0.280 y el Rho Spearman = 0.173. Es por ello que se sintetiza que no hay relación entre las dos variables en los participantes del centro debido a que el estrés laboral presenta un nivel medio de 65,9% y el clima organizacional necesita mejorar debido a que el porcentaje fue de un 58,5%.

Después de revisar los antecedentes sobre el tema se puede observar que una de las grandes problemáticas que está afectando a casi todo un entorno; ya sea, en el ámbito personal, familiar o laboral es el estrés, el cual

puede generar en las personas que lo padecen distintos malestares físicos o emocionales considerables, este se va ver ocasionado por el ambiente que este percibe (Álvarez y Espinoza, 2018). Por ello, se debe prestar mucha atención a esta problemática y aprender métodos que permitan su afrontamiento.

Se entiende que el estrés es el grupo de reacciones somáticas que servirá para que el organismo de un individuo se prepare para accionar o responder a una situación. Es decir, se considera como el estímulo que provocará una reacción de huida o lucha ante estas vivencias. Creando alteraciones psicológicas y físicas que ocasionan cambios en el bienestar del cuerpo y mente de la persona (Weiss y Molitor, 2017).

Para Ferris como se citó en Laos (2018) existe una clasificación que divide al estrés en dos tipos, uno que se le considera positivo y al otro negativo para la persona. El primero conocido como Eustrés, que es considerado como el nerviosismo o ansiedad que motiva al individuo a realizar las tareas o acciones, permitiéndole que pueda tomar diferentes retos y desafíos que se le presente. Además, esta condición no va provocar cambios en su vida diaria (Psiquiatría Zaragoza, 2018).

Por otro lado, el distrés es considerado como la condición estresante que se tiene que evitar o combatir, ya que, este está relacionado con el exceso de esfuerzos, intelectuales, psíquicos y corporales, encontrándose las frustraciones, contrariedades y estados en que el individuo entra bajo tensión que no se puede remediar, es decir, es la reacción perjudicial que va provocar una disminución en el rendimiento de una persona (Cocito, Ciaramitaro y Rota, 2005)

Se ha mencionado que el estrés puede afectar tanto en la vida laboral como personal de una persona. La mayoría de trabajadores suelen ser susceptibles a estresarse por la baja remuneración, las grandes cargas de trabajo o en los últimos tiempos por la aparición de una pandemia ocasionada por COVID-19.

Según la Organización mundial de la salud (2020) considera el estrés laboral como aquellas reacciones conductuales, cognitivas, psicológicas o emocionales provocadas por las exigencias laborales que exceden las habilidades o conocimientos de un empleado, que le permitan el desempeño óptimo en sus labores.

El estrés en el área laboral, es una de las dificultades que viene en aumento, generando que se convierta en una de las problemáticas más graves en el área de salud, considerado como una enfermedad de tipo ocupacional. El incremento de la presión laboral y las malas condiciones dentro del centro laboral, causan que el trabajador se sature tanto mental como físicamente, llevando a que no solo se enferme él mismo sino también la gente que lo rodea (Lobos, 2015).

Es decir, las causas del estrés pueden ser diversas, Rodrigues, et al. (2018), consideran las siguientes:

- Volumen y ritmo del trabajo
- Tareas monótonas o aburridas
- Trabajo inestable
- Exposición a trabajos insalubres o peligrosos
- Acoso laboral y falta de apoyo
- Uso inadecuado de las posiciones de poder
- Malas condiciones ambientales del centro de trabajo
- Falta de reconocimiento y la conjugación de cualquiera de los anteriores

Todas estas causas mencionadas no solo perjudican al individuo; sino también, a la organización, de manera individual estas consecuencias se pueden evidenciar a nivel físico como problemas cardiovasculares y a nivel psíquico como el bajo control de emociones, Burnout, etc.

Estudios realizados han demostrado que el estrés laboral podría desencadenar consecuencias significativas a varias sintomatologías como lo emocional, atraer la ansiedad, generar irritabilidad, tristeza miedo o temor, frustración.

Es importante saber también acerca del clima laboral, para ello, autores como Goncalves (1999) citado en Caligiori y Díaz (2003), manifiesta que el clima laboral es un componente multiforme de elementos que logran su descomposición en términos de estructura organizacional, como tamaño de esta, maneras de comunicarse, estilos de liderazgo, etc. Se puede decir, que el clima laboral producirá autoridad en el deber e identidad de los que trabajan en la organización. Por ello, Segredo (2017) ahonda en las siguientes dimensiones:

El comportamiento organizacional, según Robbins, Stephen P (1999) “El comportamiento en una organización es fundamental para un buen ambiente laboral. Es decir, es el comportamiento dentro de una institución como la distribución organizacional de la cual se conforman. Además, estudia la conducta de los individuos que afectará a otras personas que conforman el equipo y por el ambiente de la organización” (p.19). Por ello, el tema mencionado es elemental en una organización, ya que es el trato entre todos, la buena convivencia y un ambiente laboral conveniente para poder laborar.

Por otro lado, la motivación, según Carrasco (2015) manifiesta que está compuesta por un agregado de valores que harán que un individuo se ponga en marcha para su consecución. La motivación desempeña sobresalir de la apatía para pretender alcanzar el objetivo presagiado (pp. 22-23).

La motivación del trabajador es esencial para que su ocupación en la institución sea resaltante y produzca una buena imagen ante los concurrentes por medio de una satisfacción laboral.

Otra de las dimensiones es la comunicación, según Segredo, Garcia, Lopez, et al, (2017) Es un desarrollo que se encarga de calificar el vínculo de los seres humanos y que se encontrará en todos los ambientes y situaciones en los que se desenvuelven, considerándose el aspecto laboral dentro de uno de los más importantes. La comunicación entre los empleados de los distintos sectores de la institución es primordial; ya que, estarán informados ante alguna situación problemática o comunicación asertivamente con un trato adecuado.

Así mismo, las Relaciones interpersonales y de trabajo son consideradas como otra dimensión del clima laboral, para Salazar (2018) esta dimensión es la relación mutua entre los individuos; el cual, está basada en las relaciones sociales que están reguladas por las leyes de la interacción dentro de la sociedad. Las relaciones sociales o interpersonales engendran un ambiente laboral y en su entorno social es indispensable. Además de las leyes en las instituciones

Según (2018) la estructura organizacional, están conformada por la repartición de las actividades o labores que se realizaran en una empresa u organización, en donde la mayoría de estas instituciones agrupa a sus trabajadores por departamentos o áreas. Esto va presentar como finalidad la estructuración y fragmentación de las actividades para lograr con el objetivo, con mayor simplicidad, aquellos objetivos buscados por la organización.

Otro de las dimensiones es el funcionamiento, que para Gilli (2017) requiere que los departamentos están totalmente capacitados, en condiciones óptimas para producir con eficiencia mayores cantidades de productos estándar; el trabajo operativo se simplifica y es reiterativo, y, en deducción, están en gran medida estandarizados (p. 79).

Otra de las dimensiones viene a ser la condición de trabajo, es así que Astete, Benavides y Sagastizabal (2020) mencionó que en la ejecución de su trabajo, los colaboradores están expuestos a condiciones que transgreden su salud de modo positivo o negativo, estas condiciones incluyen características de la empresa, como del ambiente y su entorno inmediato, los cuales podrían considerarse como factores de riesgo. Por esta razón, se entablan condiciones tanto de seguridad como de salud en la zona de trabajo, relacionadas con los implementos que permitan la eliminación o reducción de los riesgos a sufrir daños o lesiones físicas como daños materiales, es decir, equipos, máquinas o infraestructura.

El estímulo al desarrollo organizacional se entiende como un factor que interviene en el trabajador para que su función sea eficaz de acuerdo a sus necesidades. Tzolkins (2018) refiere que si pensamos en el comportamiento humano, se puede observar que el mismo se encuentra orientado y dinamizado por la constante búsqueda de satisfacción de múltiples necesidades. Se podría entender la motivación como un estímulo que favorece al desarrollo organizacional, lo cual beneficia tanto al trabajador como a la empresa.

Por último, es estilo de dirección que es considerado como, el proceso de influir y direccionar a los demás para que trabajen entusiastamente, en base a una meta, existen diferentes tipos de liderazgo. Que son Autoritario, consultivo y participativo.

Dentro de ella tenemos al liderazgo Izquierdo, Novillo y Mocha (2017) mencionan la definición como el grupo de habilidades que dispone una persona para disponerse de una forma conveniente según su alrededor y conseguir un mayor beneficio. Entonces, ser un líder o una lideresa significa el saber manejar las capacidades que les permitirá dirigir de una manera eficaz en una organización. Un claro ejemplo pueden ser los políticos y demás entidades gubernamentales que disponen cualidades de un líder.

Otro es la participación, en este sentido para Burin y otros (1998) citado por Barrientos (2005), considera a esta dimensión como un proceso de índole social conformado por los deberes y derechos, que han sido planteados por la sociedad; es decir, para que pueda existir una participación positiva dentro de algún lugar, debe haber una combinación apropiada de estos componentes (Deberes y derechos). Así mismo, cada persona debe asumir responsabilidades en base a sus intereses, en conclusión, la participación es fundamental para los individuos; ya que, nos permite poder ser parte de un grupo ya sea entidades, familias, etc.

Otra de las dimensiones, consideradas fundamentales para el buen desarrollo de una organización es la capacidad de solucionar conflictos, el cual, consiste en el proceso donde los conflictos sean de índole grupal, personal u organizacional, serán solucionados a través de métodos o estrategias que busquen el beneficio de las partes involucradas; es decir, no se utilizaran medios que incentiven la violencia sea de cualquier tipo. Además, como primer paso se debe identificar y analizar las posibles causas que crearon el conflicto; para luego plantear las distintas opciones de solución que satisfagan a todas las partes de manera simultánea (Mendía y Areizaga, sf).

El trabajo en equipo es esencial dentro de toda organización, forma parte de nuestras habilidades para cumplir con nuestras funciones, FUDE (2017) manifiesta que es la cooperación recíproca que se debe establecer dentro de un equipo o grupo de individuos; ya sea, en el área política, deportiva o empresarial. Todo ello con la finalidad de poder alcanzar alguna meta u objetivo. Así mismo, para poder lograrlo cada integrante debe tener distintas responsabilidades.

II. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio utilizó una investigación de tipo básica, puesto que el objetivo es hallarla relación entre el estrés y el clima laboral de los docentes de educación universitaria, en este sentido, Arias (2020) explica que una investigación de este tipo consigue que se entienda y comprenda de mejor manera cualquier tipo de tema que se desea estudiar, es decir, no presenta como finalidad resolver algún problema en específico.

Por otro lado, se utilizó un diseño no experimental; ya que no se intervino en ninguna de las variables estudiadas. Así mismo, de tipo correlacional puesto que se va medir dos variables diferentes con el objetivo de encontrar la relación que existe entre ellas dentro de un contexto particular (Hernandez, 2004). Finalmente, es de tipo transversal porque solo se estudiará las variables en un periodo determinado de tiempo (Alto y Vallejo, 2015).

3.2. Variables y Operacionalización Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Según la OMS (2020) el estrés laboral se considera al conjunto de reacciones conductuales, cognitivas, psicológicas o emocionales provocadas por las exigencias laborales que exceden las habilidades o conocimientos de un empleado, que le permitan el desempeño óptimo en sus labores.

Definición operacional: Esta segunda variable fue medida con el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT- OMS que fue planteado por Ivancevich y Mattesonl en el año 1989. Este instrumento está compuesto por 25 ítems que se calificaron a través de 7 puntuaciones (1: Nunca, 2: Raras veces, 3: Ocasionalmente, 4: Algunas veces, 5: Frecuentemente, 6: Generalmente y 7: Siempre).

Dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, mejora de condiciones, nuevas tecnologías, dirección y liderazgo, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Indicadores: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual: Para Coll (2020) el clima laboral se define como el entorno, tanto humano como físico, donde se realiza un determinado trabajo o actividad, incluyendo desde la manera en que se relacionan los trabajadores hasta llegar a la satisfacción de estos mismos.

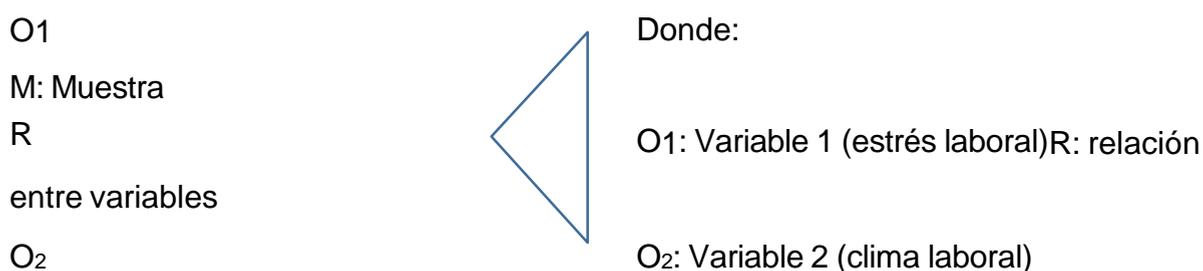
Definición operacional: Esta variable se midió con el cuestionario del clima laboral del MINSA creado por la Dirección de calidad de salud de esta institución en el año 2011. Está conformado por 54 ítems que se calificaron con 5 puntuaciones (1: Totalmente de acuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo y 5: Totalmente de acuerdo.)

Dimensiones: Cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Indicadores: Conflicto y cooperación, identidad, motivación, estructura, comunicación, remuneración, toma de decisiones, recompensa, innovación, liderazgo y confort.

Escala de medición: Ordinal

Sánchez y Reyes (2002), representan la relación de variables en el diseño de investigación, a partir de la siguiente gráfica:



Ver matriz de Operacionalización en Anexo 1.

3.3 Población (muestra, muestreo)

3.3.1. Población de estudio

Pita y Pertega (2010) mencionan que la población de estudio es el grupo de personas, medidas u objetos de un momento y lugar específico que van a presentar características algunas características en común.

El presente trabajo presenta cuenta con una población de 20 profesionales que pertenecen, a la Universidad privada, ubicado en la provincia de Abancay en el departamento de Apurímac-Perú.

Criterios de inclusión

- Género : Masculino y femenino
- Edad :21 a 65 años
- Clase social : Baja, media y alta
: Docentes.
- Tipo de trabajadores

Criterios de exclusión

- Edad : menor de 20 años y mayor de 65 años.
- Nivel de estudios : Docentes con menos de 1 año de labor
- No ser trabajador de la universidad evaluada

3.3.2. Muestra

La muestra es la conformación de un grupo de personas que se tomaran de una población con la finalidad de investigar sobre uno o más fenómenos, esta es capaz de identificar una problemática, generando datos para poder concluir con la investigación (Tamayo, 2009).

La muestra utilizada fue de 20 profesionales una Universidad privada, donde todos son decentes de la carrera de educación, siendo la población muestral demostrado en la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{20(1.96)^2(0.05)(1-0.05)}{(20-1)(0.05)^2 + 1.96^2(0.05)(1-0.05)}$$

Donde:

n: $n = 20$

Tamaño de

la muestra Z:

Nivel de

confianza

p: Variabilidad positiva

N: Tamaño de la población

e: Error

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico de tipo aleatoria simple, donde se seleccionó de esa manera a la muestra, compuesta por 20 profesionales del centro de hospitalario estudiado.

El muestreo de tipo probabilístico es la técnica que escogerá a la muestra a través de métodos aleatorios, es decir, todas las personas que conforman la población deben presentar las mismas oportunidades de ser elegidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para medir la variable de estrés laboral, se usó “el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS”, y para el clima se aplicó el “instrumento para la evaluación del clima organizacional del MINSA-2011” los cuales se explicarán más ampliamente.

▪ Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT – OMS Nombre : Escala del estrés laboral OIT-OMS.

Autor : Ivancevich y Matteson (1989)

Confiabilidad : 0,966 según el Alfa de Cronbach **Procedencia**
: Diseñado, elaborado y validado por la OIT y
OMS.

Aplicación : Individual, grupal u organizacional **Ámbitos de aplicación**
: Trabajadores desde los 18 años **Duración** :
10-15 minutos aproximadamente

Finalidad : Detectar el estrés laboral, así como la capacidad de augurar factores de riesgos psicosociales

Estructuración : 7 áreas

Baremación : Tablas de puntuaciones

Se tuvo como muestra piloto a 10 trabajadores del sector educación (docentes) de 21 a 65 años de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de la provincia de Abancay, Apurímac. Para este estudio, se consideró la confiabilidad por consistencia interna; en el cual, la base de datos obtenidas del piloto fue procesada mediante el estadístico de Coeficiente de Alfa de Cronbach, en la primera dimensión se obtuvo 0.834, en la segunda 0.891, en la tercera 0.822, en la cuarta 0.733, en la quinta 0.873, en la sexta 0.805 y en la séptima 0.890. Así mismo, un resultado total de 0.876 considerándose alto. Y por otro lado se hizo la validez de contenido, a través del juicio de expertos, el cual se procesó con el coeficiente V de Aiken, donde se obtuvo un resultado del 100 %, evidenciando que el instrumento es válido.

▪ **Cuestionario sobre el clima laboral del MINSA**

Ficha técnica de la escala del clima laboral del MINSA-2011 Nombre : Escala de evaluación para clima laboral

Autor	: MINSa-2011
Indicadores	: 55 ítems
Duración	: 20 minutos aproximadamente
Puntuación	: Numérica
Valoración	: Bajo (menos de 56 pts) Medio (56-83 pts) Alto (Más de 84 pts)
Administración	: Individual, grupal
Objetivo	: Evaluar clima laboral
Material	: Formulario Google drive
Validez	: Criterios de expertos

Dicho cuestionario se validó usando como muestra a 38.072 empleados del área de producción y su confiabilidad fue determinada con el coef. Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,966 lo que simboliza una alta confiabilidad.

Se tuvo como muestra piloto a 10 trabajadores del sector educación (docentes) de 21 a 65 años de una Universidad Nacional de la provincia de Abancay, Apurímac. Para este estudio, se consideró la confiabilidad por consistencia interna; en el cual, la base de datos obtenidas del piloto fue procesada mediante el estadístico de Coeficiente de Alfa de Cronbach, donde los resultados para la primera dimensión fueron de 0.933, en la segunda 0.935 y en la tercera dimensión 0.939.

Así mismo, un resultado total de 0.978 considerándose alto. Y por otro lado se hizo la validez de contenido, por medio del juicio de expertos, el cual se procesó con el coeficiente V de Aiken, donde se obtuvo un resultado del 100 %, evidenciando que el instrumento es válido.

3.5. Procedimiento

En primero lugar una vez definidos los instrumentos a utilizar, se procedió a buscar a profesionales en el área para la validación de estas mediante juicio de expertos. Después, se solicitó el permiso al área responsable de los trabajadores de la Universidad que se utilizó para la prueba piloto, para poder proceder a aplicar los dos instrumentos utilizados en la investigación y con ello obtener la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. Estos cuestionarios fueron adaptados a formato de formulario de Google para que se facilite tanto para los investigadores como los trabajadores. Del mismo modo, se realizó la aplicación de manera virtual a la muestra de esta investigación. Luego se registraron las respuestas en una base de datos para procesarlos a través del procedimiento estadístico respectivo. Posteriormente, se analizaron los datos y se realizó las tablas y gráficas, para plantear la discusión, conclusión y recomendación. Por último, se sustentó el trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizará el procesamiento de los resultados mediante una base de datos, para luego ejecutar su respectivo análisis. Para el análisis inferencial, se hará uso de la prueba de normalidad Shapiro-Wilks; ya que, la población es menor a 50 participantes, en donde, se evidenció una distribución no normal, debido a que el valor de esta es menor a 0.05; es por ello, que se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con la finalidad de determinar la correlación de las dos variables estudiadas. Por último, para poder medir el nivel de cada variable, se realizó un análisis descriptivo por medio de los estadísticos de frecuencias, media, desviación y porcentajes.

3.7. Aspectos Éticos

El presente estudio investigativo tiene la responsabilidad de mostrar con honestidad lo obtenido, la confiabilidad de los datos del centro de educación superior e identidad del personal de docencia que fue partícipe de este trabajo. Los instrumentos se aplicaron, después del consentimiento informado, manteniendo las respuestas en anonimato, con respeto y sin prejuizgamientos, además se contó con el permiso del área administrativa del centro estudiado. Asimismo, cumplieron con el proceso de investigación, aplicando los pasos establecidos para un estudio cuantitativo

3.8. Cronograma de ejecución

N°	ACTIVIDADES	TIEMPO(SEMANAS)										
		SETIEMBRE					OCTUBRE					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4		
1	Realidad problemática, justificación, hipótesis y objetivos			X								
2	Trabajos previos y marco teórico				X							
3	Método de investigación, población, muestra y recolección de daos					X						
4	Validez y confiabilidad						X					
5	Técnica de análisis de datos							X				
6	Aspectos administrativos y referencias									X		

III. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos por objetivos.

Tabla 1: Correlación entre estrés y clima laboral

Estrés laboral			
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de Correlación	.114
		Sig.(bilateral)	0.632
		N	20

En la tabla 1 se evidencia que no existe una correlación entre estrés y clima laboral; ya que la significancia que se obtuvo es mayor a 0.05; es decir, se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 2: Correlación entre la dimensión clima organizacional y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Rho Spearman	de	Clima Organizacional
Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación	.109
	Sig.(bilateral)N	.646
Diseño organizacional	Coeficiente de Correlación	.20
	Sig.(bilateral)N	.094
Potencial humano	Coeficiente de Correlación	.694
	Sig.(bilateral)N	.20
		.142
		.552
		.20

En la tabla 2 se observa que la dimensión del estrés, clima organizacional con las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano no presentan una correlación; debido a que la significancia obtenida es mayor a 0.05, rechazándose la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 3: Correlación entre la dimensión estructura organizacional y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Rho de Spearman		Estructura Organizacional
Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación	.005
	Sig.(bilateral)N	.983
Diseño organizacional	Coeficiente de Correlación	.20
	Sig.(bilateral)N	.030
Potencial humano	Coeficiente de Correlación	.901
	Sig.(bilateral)N	.20
		.057
		.812
		.20

En la tabla 3 se observa que la dimensión del estrés, estructura organizacional con las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano no presentan una correlación; debido a que la significancia obtenida es mayor a 0.05, rechazándose la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4: Correlación entre la dimensión mejora de condiciones y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Rho de Spearman		Mejora de condiciones
Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación	-.267
	Sig.(bilateral)N	.254
	Coeficiente de Correlación	.20
Diseño organizacional		-.306
	Sig.(bilateral)N	
	Coeficiente de Correlación	.189
		.20
Potencial humano	Sig.(bilateral)N	-.292
		.211
		.20

En la tabla 4 se observa que la dimensión del estrés, mejora de condiciones con las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano no presentan una correlación; debido a que la significancia obtenida es mayor a 0.05. Rechazándose la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5: Correlación entre la dimensión nuevas tecnologías y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Rho Spearman de		Nuevas tecnologías
Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación	-.195
	Sig.(bilateral)N	.411
Diseño organizacional	Coeficiente de Correlación	.20
	Sig.(bilateral)N	-.224
Potencial humano	Coeficiente de Correlación	.342
	Sig.(bilateral)N	.20
		.186
		.432
		.20

En la tabla 5 se observa que la dimensión del estrés, nuevas tecnologías con las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano no presentan una correlación; debido a que la significancia obtenida es mayor a 0.05. Rechazándose la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 6: Correlación entre la dimensión dirección y liderazgo con cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Rho Spearman	de		Dirección y liderazgo
Cultura Organizacional		Coeficiente de Correlación	-.114
		Sig.(bilateral)N	.633
Diseño organizacional		Coeficiente de Correlación	.20
		Sig.(bilateral)N	-.096
Potencial humano		Coeficiente de Correlación	.668
		Sig.(bilateral)N	.20
			-.039
			.871
			.20

En la tabla 6 se observa que la dimensión del estrés, dirección y liderazgo con las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano no presentan una correlación; debido a que la significancia obtenida es mayor a 0.05.

Tabla 7: Correlación entre la dimensión falta de cohesión y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Rho de Spearman		Falta de cohesión
Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación	-.154
	Sig.(bilateral)N	.515
Diseño organizacional	Coeficiente de Correlación	.20
	Sig.(bilateral)N	-.199
Potencial humano	Coeficiente de Correlación	.400
	Sig.(bilateral)N	.20
		-.124
		.602
		.20

En la tabla 7 se observa que la dimensión del estrés, falta de cohesión con las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano no presentan una correlación; debido a que la significancia obtenida es mayor a 1.5. Rechazándose la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 8: Correlación entre la dimensión respaldo del grupo y cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Rho Spearman	de	Respaldodel grupo
Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación	.052
	Sig.(bilateral)N	.827
Diseño organizacional	Coeficiente de Correlación	.20
	Sig.(bilateral)N	.056
Potencial humano	Coeficiente de Correlación	.816
	Sig.(bilateral)N	.20
		.109
		.647
		.20

En la tabla 8 se observa que la dimensión del estrés, respaldo del grupo con las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano no presentan una correlación; debido a que la significancia obtenida es mayor a 1.5. Rechazándose la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 9: Nivel del estrés laboral

Niveles de estrés	N°	Trabajad	%
Bajo	5		25
Intermedio	6		30
Estrés	4		20
Alto	5		25

En la tabla 9 se evidencia que los docentes de una Universidad privada en épocas de COVID-19 de la provincia de Abancay; el 25% se encuentran en un nivel bajo de estrés; el 30% en un nivel intermedio de estrés; el 20% presenta estrés y el 25% se encuentra en un nivel alto de estrés.

Tabla 10: Nivel de clima laboral

Niveles de clima laboral	N°	Trabajad	%
Bajo	7		35
Medio	5		25
Alto	8		40

En la tabla 10 se evidencia los docentes de una Universidad privada en épocas de COVID-19 de la provincia de Abancay; el 35% se encuentran en un nivel bajo de clima laboral; el 25% en un nivel medio y el 40% en un nivel alto.

IV. DISCUSIÓN

El estrés laboral es una de las problemáticas que más está afectando a los trabajadores, esto es causado por la gran presión que se genera en su centro de labores; además esta se produce cuando estos individuos nos cuentan con recursos necesarios que les ayuden a cumplir las exigencias que se presentan dentro de sus labores (sf, 2018).

El clima organizacional de acuerdo con Méndez, 2006 citado por García, 2009 forma parte esencia en la gestión de las personas, en estos últimos tiemposha tomado una importante figura como tema de estudio en las diversas organizaciones de tamaños diferentes, para que de esta forma, puedan identificar y ser de uso para medición de técnicas, un análisis e interpretación demétodos particulares que se realizan por consultores como parte del proceso dedesarrollo organizacional.

En el presente estudio, se planteó como propósito identificar la relación entre estrés y clima laboral en épocas de COVID-19 en los docentes de una Universidad privada de Abancay, 2021. Obteniéndose como resultado que no existe una correlación significativa entre las variables estudiadas, siendo el valor de significancia ($p > 0.05$). El cual no coincide con el estudio realizado por Castro (2019) en Huancavelica, ya que encontró una relación directa entre el clima organizacional y el nivel de estrés; dando a entender que si el estrés laboral es alto será menor el grado de clima organizacional en la muestra estudiada y viceversa. Estos resultados no se asemejan a los del presente estudio, el motivo puede que sea que la población de estudio es diferente, así como el contexto.

A nivel internacional, exactamente en Venezuela se encontró la investigación de León (2017), el cual tuvo como fin, encontrar la relación entre el clima y estrés organizacional, trabajando con una muestra de 54 personas y obteniendo como resultados una correlación positiva entre estas dos variables; es decir, si una de ellas aumenta la otra también se incrementa y viceversa. Donde se puede evidenciar que se obtuvieron resultados opuestos aldel presente trabajo, esto puede ser debido a que se usó una población más pequeña.

Sin embargo, los resultados obtenidos del presente trabajo sí coinciden conestudios nacionales como el de Choque (2020), en empleados contratados del

área de obstetricia del Hospital Honorio Delgado, donde se evidenció que los empleados cuentan con afrontamiento activo-pasivo y un clima organizacional favorable, lo cual da significancia, que no existe una relación entre clima y estrés laboral

Además, se puede observar que también coincide con el trabajo de Aguilar y Concha (2020) en los trabajadores del centro de salud Carmen Legua, Callao, 2018; donde los porcentajes para el estrés fue de un nivel medio y para el nivel de clima fue un nivel bajo, mostrando que, $p\text{-valor} = 0.280$, obteniéndose como resultados, que no existe una relación entre estrés laboral y clima organizacional.

V. CONCLUSIONES

- El nivel de estrés laboral encontrado en los docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19 fue el siguiente: el 25% en un nivel bajo de estrés; 30% se encuentra en un nivel intermedio de estrés; el 20% en el nivel estrés y el 25% en un nivel alto de estrés.
- El nivel de clima laboral encontrado en los docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19 fue el siguiente: el 35% en un nivel bajo; el 25% se encuentra en un nivel medio de clima laboral y el 40% en un nivel alto
- No se encuentra relación entre estrés y clima laboral en los docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19, provincia de Abancay, 2021. Debido a que se obtuvo un valor de significancia fue mayor al 0.05.
- No se encuentra relación entre clima organizacional y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19, provincia de Abancay, 2021. Debido a que se obtuvo un valor de significancia fue mayor al 0.05.
- No se encuentra relación entre estructura organizacional y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19, provincia de Abancay, 2021. Debido a que se obtuvo un valor de significancia fue mayor al 0.05.
- No se encuentra relación entre mejora de condiciones y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19, provincia de Abancay, 2021. Debido a que se obtuvo un valor de significancia fue mayor al 0.05.
- No se encuentra relación entre nuevas tecnologías y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19, provincia de Abancay, 2021. Debido a que se obtuvo un valor de significancia fue mayor al 0.05.

- No se encuentra relación entre dirección y liderazgo y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19, provincia de Abancay, 2021. Debido a que se obtuvo un valor de significancia fue mayor al 0.05.
- No se encuentra relación entre falta de cohesión y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19, provincia de Abancay, 2021. Debido a que se obtuvo un valor de significancia fue mayor al 0.05.
- No se encuentra relación entre respaldo del grupo y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en los docentes de educación de una Universidad privada en épocas de COVID-19, provincia de Abancay, 2021. Debido a que se obtuvo un valor de significancia fue mayor al 0.05.

VI. RECOMENDACIONES

- Las autoridades de la Universidad privada, deben realizar talleres de Coaching para potenciar las habilidades de los empleados, ya que hay un porcentaje que siente que sus labores que realizan no ayudan a su autorrealización.
- Implementar recursos que incrementen los niveles de motivación de los docentes perteneciente a la Universidad privada estudiado.
- La presenta investigación debe ser tomada como base para que las autoridades puedan realizar una mejora en las dificultades.
- Se recomienda a los futuros investigadores que ejecuten más trabajos de investigación a profundidad de estas variables para poder dar la relevancia del asunto en el contexto de la pandemia.

REFERENCIAS

- Álvarez, L. y Espinoza, C. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Mercosur* (2). <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/15>.
- Aguilar, D y Concha, I. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Carmen de la legua - callao 2020. [Tesis de maestría Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5325/Concha%20Hilares%20-Aguilar%20Bravo%20FCS%20Maestr%c3%ada%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, E. (08 de diciembre de 2020). Investigación pura. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-pura.html>
- Astete, J. Benavides, F. y Sabastizagal I. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Barrientos, M. (2005) La participación, algunas precisiones conceptuales. Creative Commons. <http://www.ocw.unc.edu.ar/facultad-de-ciencias-agropecuarias/extension-rural/actividades-y-materiales/actividades-y-materiales-2010/la-participacion>
- Bastidas, G. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Calvanapón, F. Cárdenas, K. y Delgado, S. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*.2(14) <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Ccasani, M. (2017). Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11867/Cca>

sani_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castro, F. (2019). Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de ESSALUD-Red Huancavelica, 2017 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://cutt.ly/0Rn52Hd>
- Choque, M. (2020). *Relación del afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal de servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por coronavirus 2019, Arequipa 2020* [Tesis de Bachiller, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10220/63.0780.OP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cocito, D., Ciaramitaro, P., Rota, E. (2005). Subclinical electrophysiological alterations of phrenic nerve in chronic inflammatory demyelinating polyneuropathy. <https://doi.org/10.1007/s00415-005-0780-5>
- Coll, F. (12 de mayo de 2020). Clima laboral. Economipedia.com
- Cruz, Y. (2017). Estres y clima laboral de los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/68/TE SIS%20-%20CRUZ%20PACHERRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diario Semana. (15 de marzo del 2020). Perú declara estado de emergencia y confina a la población por coronavirus. Recuperado de <https://n9.cl/ootr>
- El estrés laboral: Definición, causas, consecuencias y como prevenirlo (13 de abril de 2018). <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Estructura organizacional (2018). Recuperado de Enciclopedia Económica (<https://enciclopediaeconomica.com/estructura-organizacional/>).
- Eustrés y distrés (2018). Psiquiatría Zaragoza. <https://www.psiquiatrazaragoza.net/blog/eustres-y-distrés#:~:text=Por%20decirlo%20llanamente%2C%20podemos%20considerar,de%20lo%20que%20estamos%20hablando>
- FUDE by educativo. (2017). ¿En qué consiste el trabajo en equipo? <https://www.educativo.net/articulos/en-que-consiste-el-trabajo-en-equipo896.html>

- García, M. (2009) Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración (42), 43-61.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Lobos, M. (21 de Septiembre de 2015). Estrés laboral puede causar insomnio y dificultades para respirar. EsSalud. Obtenido de
<http://www.essalud.gob.pe/essalud-estres-laboral-puede-causar-insomnio-y-dificultades-para-respirar/>
- Luján, P. (2018). El Estrés Laboral de los colaboradores de una Empresa de Servicios de Elevadores de la Ciudad de Lima, 2018. Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social, Universidad Garcilaso de la Vega, Facultad de psicología y trabajo social, Lima.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3488/TRAB.SUF.PROF_Patricia%20Sof%C3%ADa%20Luj%C3%A1n%20Laos.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Gamonal, L. (2021). *Estrés y desempeño laboral en los Cirpujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57648/Gamonal_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. (2004). Metodología de la Investigación. Editorial Felix Varela.
- Hilares, I. y Aguilar, D. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Carmen de la Legua-Callao 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5325/Concha%20Hilares%20Aguilar%20Bravo%20FCS%20Maestr%c3%ada%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Izquierdo, R. Novillo, L. y Mocha, j. (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. Universidad y Sociedad, 9(2), 89-94.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Jiménez, B. (2018) El estrés laboral en el clima organizacional de los colaboradores en el área de emergencia del Hospital General Latacunga. Universidad Técnica de Ambato.

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29541/1/Preliminares%20tesis.pdf>

- Lan Y-L, Huang W-T, Kao C-L, Wang H-J. The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *J Occup Health.* 2020;62:e12079. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- León, L. (2017) Clima Organizacional y Estrés Laboral en Instituciones del sector público de Salud Binacional. *Consensus. Revista Interdisciplinaria De Investigación,* 1(1), 51-75. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>
- Mendia, I. y Areizaga, M. (s/f). Resolución de conflictos. Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional. <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/190>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS. Suiza. Recuperado de <https://n9.cl/cgu3q>
- Organización mundial de la salud (2020). Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Suiza. <https://n9.cl/gdwo>
- Ortiz, G. (2018) El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el Hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, provincia de Bolívar [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10794/1/T-UCSG-POS-MGSS-130.pdf>
- Pillaca, M. (2021) *Estrés y clima laboral en colaboradores del centro de salud José Paseta Bar Clas-Marcona en el contexto de la emergencia sanitaria 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/790/1/Madeleine%20Del%20Rosario%20Pillaca%20Castilla.pdf>
- Pita, S.y Pertega,S. (06 de marzo de 2010). Estadística descriptiva de los datos. <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp>

- Robbins, Stephen. P. (1999). Comportamiento Organizacional. (vol. Octava edición). México: Prentice Hall.
- Rodrigo, G., Abarca, M., Peñafiel, M., Santillán, C., Buenaño, B. y Abarca V. (2018): "Las causas del estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2018). En línea: [//www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/estres-desempeno-laboral.htm](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/estres-desempeno-laboral.htm)
- Salazar, S. (2018). Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao - 2017. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13950/Salazar_ZSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Sánchez, C. y Reyes, M. (2002). Metodología y diseños de la investigación científica. Lima Perú
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P y Perdomo, I. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. Scielo, vol 16. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592017000100028#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20es%20un%20proceso,%C3%A1mbito%20de%20la%20vida%20laboral Tamayo
- (2009). El proceso de la investigación científica, México, Limusa.
- Tzolkins. (2018) La motivación como base del desarrollo organizacional. <https://tzolkins.com/blog/la-motivacion-como-base-del-desarrollo-organizacional>
- Weiss, S. y Molitor, N. (2017). Salud mental/corporal: Estrés. American psychological association. <http://www.apa.org/centrodeapoyo/estres.aspx>

VI. ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Estrés laboral	Según la Organización mundial de la salud (2020) el estrés laboral se considera al conjunto de reacciones conductuales, cognitivas, psicológicas o emocionales provocadas por las exigencias laborales que exceden las habilidades o conocimientos de un empleado, que le permitan	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT- OMS	Clima organizacional	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal 1. Nunca 2. Raras veces 3. Ocasionalmente 4. Algunas veces 5. Frecuentemente 6. Generalmente 7. Siempre
			Estructura organizacional	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Mejora de condiciones	Territorio Organizacional	3, 15, 22	
			Nuevas Tecnologías	Tecnología	4, 14, 25	
			Dirección y liderazgo	Influencia de líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del grupo	Respaldo del grupo	8, 19, 23	
Clima laboral	Según Coll (2020) el clima laboral es el entorno, tanto humano como físico, donde se realiza un determinado trabajo o actividad, incluyendo desde la manera en que se relacionan los trabajadores hasta llegar a la satisfacción de estos mismos.	Cuestionario del clima laboral del MINSA. (Dirección de calidad de salud del MINSA, 2011).	Cultura Organizacional	Conflicto y cooperación	5, 15, 21, 35, 40, 43	Ordinal: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo.
				Identidad	10,11,13,23,31	
				Motivación	7,17,28,46,47,49	
			Diseño organizacional	Estructura	2,8,24,26,27,38,48	
				Comunicación	12, 14, 32, 33, 34	
				Remuneración	18,37,53,54,55	
				Toma de decisiones	3, 30, 45	
			Potencial Humano	Recompensa	16, 20, 36, 39,41	
				Innovación	6, 22, 44, 50, 52	
				Liderazgo	1,4,9,25,29	
Confort	19, 42, 51					

ANEXOS 2: Cuestionario del clima organizacional del MINSA

https://docs.google.com/forms/d/1awdVfxmspV6PBc_-_2QSDSFE8sDZ-56atzZfne5e_3g

TED : Totalmente en desacuerdo ED : En desacuerdo NDNED : Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA : De acuerdo TDA : Totalmente de acuerdo		TED	ED	NDNED	DA	TDA
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben					
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
11	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
15	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
18	Recibo mi pago a tiempo.					
19	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
24	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.					
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					

TED : Totalmente en desacuerdo ED : En desacuerdo NDNED : Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA : De acuerdo TDA : Totalmente de acuerdo		TED	ED	NDNED	DA	TDA
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
30	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás					
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
37	Existe equidad en las remuneraciones.					
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud					
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma					
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
44	La innovación es característica de nuestra organización.					
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
52	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
53	Mi salario y beneficios son razonables.					
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					

ANEXO 3: Cuestionario de estrés laboral:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfR9u5Dt0gnjojTMzPYi0NVKppSlbjXDAOiYN8f8yjT5JHsg/viewform?usp=sf_link

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de **ESTRÉS LABORAL**. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué **frecuencia** la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

- 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.

No.	Pregunta	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas	Frecuenteme	Generalment	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							

8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.								
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.								
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.								
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.								
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.								
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo me presiona demasiado.								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
24	La cadena de mando no se respeta.								
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								