



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Eficacia De La Terapia De Relajación Para Mejorar El Clima Organizacional En
Los Trabajadores Del Centro De Salud Zarumilla, Zarumilla, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR

Bach. Segundo Max Benites León. (0000-0002-9319-446X)

ASESOR:

Dr. Vladimir Román Gutiérrez Huancayo (0000-0002-2986-7711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en Salud.

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria.

Este trabajo de investigación está dedicado a mi familia, por demostrarme siempre su apoyo incondicional.

Segundo Max Benites León

Agradecimiento.

A Dios Todo poderoso por haberme dado voluntad y Sabiduría para culminar mis metas trazadas y por Guiarme en el buen camino del estudio.

Agradezco de manera especial a este Ser por haberme dado salud, además de su infinita bondad y amor.

A mi Familia por su apoyo incondicional y paciencia, Gracias a sus consejos pude entender que en esta vida no hay nada Imposible, por los ejemplos de perseverancia y constancia Que me han infundido siempre.

A mi Docente Tutor por su paciencia y apoyo constante e incondicional.

Segundo Max Benites León

Página De Jurado



ACTA DE SUSTENCIÓN DE TESIS


Siendo las 9:30 AM del día 17 de febrero del 2019, se reunió el jurado evaluador para presentar la sustentación de la tesis titulada: EFICACIA DE LA TERAPIA DE RELAJACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD ZARUMILLA, ZARUMILLA 2017 presentada/o por el/la bachiller BENITES LEÓN, SEGUNDO MAX

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobado por mayoría


En consecuencia, el/la graduando se encuentra la condición de ser calificado/a/ como apto para recibir el grado de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Piura, 17 de febrero de 2019




DR. NORABUENA MENESES ROLANDO
PRESIDENTE





DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO



DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN
VOCAL

Declaración de autenticidad.

Yo, Segundo Max Benites León, estudiante del programa Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 00373596, con la tesis titulada "Eficacia de la terapia de relajación para mejorar el clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, 2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tumbes, 29 de Enero del 2018.

SEGUNDO MAX BENITES LEÓN
DNI N° 00373596.

Índice

	Pag.
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	01
II. Método	26
2.1. Tipo y diseño de investigación	26
2.2. Operalización de variables	27
2.3. Población, muestra y muestreo	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Procedimiento	31
a. Método de análisis de datos	32
2.7. Aspectos éticos	32
III. Resultados	33
IV. Discusión	42
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	45
VII. Referencias bibliográficas	46
Anexos	51

Índice de Tablas.	Pág.
Tabla 1. Grupo Experimental y Control para Pre y Pos Test de la Eficacia de la Terapia de Relajación para mejorar el Clima Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud - Zarumilla, 2017.	33
Tabla 2. Grupo Experimental y Control para Pre y Pos Test la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión potencial humano, año 2017.	36
Tabla 3. Grupo Experimental y Control para Pre y Pos Test de la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión componente diseño organizacional, año 2017	38
Tabla 4. Grupo Experimental y Control para Pre y Pos Test de eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión cultura de organización, año 2017.	40

RESUMEN.

Esta investigación se realizó con el propósito de determinar la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el clima organizacional en los trabajadores del centro de salud de Zarumilla, el tipo de estudio fue cuasi experimental con pre y postest, cuantitativo, longitudinal, se realizó en el período de Octubre a Diciembre del 2017, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, realizándose comparaciones entre el pretest y el postest, lo que permitió evaluar los cambios experimentados en ellas, donde se consideró un muestreo no probabilístico por conveniencia, clasificados en dos grupos de investigación 15 trabajadores del grupo experimental que asistieron a las sesiones de terapia de relajación, 15 trabajadores que no asistieron a las sesiones de terapia de relajación.

Con respecto a los resultados se obtuvo una alta eficacia de la terapia de relajación, para mejorar el clima organizacional, pues el 100% de los trabajadores que participaron de la terapia de relajación percibieron el clima organizacional como saludable en sus dimensiones y componentes, mientras que los trabajadores que no participaron de la terapia de relajación, siguen percibiendo el clima organizacional como no saludable y por mejorar.

Se concluye entonces que la bailoterapia como terapia de relajación demostró ser eficaz para mejorar el clima organizacional en los trabajadores del centro de salud de Zarumilla.

Palabras claves: Eficacia, terapia de relajación, bailoterapia.

Abstract.

This research was conducted with the purpose of determining the effectiveness of relaxation therapy to improve the organizational climate in the workers of the Zarumilla health center, the type of study was quasi-experimental with pre- and post-test, quantitative, longitudinal, was carried out in the period from October to December 2017, the sample consisted of 30 workers, making comparisons between the pretest and the posttest, which allowed to evaluate the changes experienced in them, where a non-probabilistic sampling was considered for convenience, classified into two groups of research 15 workers from the experimental group who attended the relaxation therapy sessions, 15 workers who did not attend the relaxation therapy sessions.

With respect to the results, a high efficiency of relaxation therapy was obtained, to improve the organizational climate, since 100% of the workers who participated in relaxation therapy perceived the organizational climate as healthy in its dimensions and components, while workers who did not participate in relaxation therapy continue to perceive the organizational climate as unhealthy and to improve.

It is concluded that bailotherapy as relaxation therapy proved to be effective in improving the organizational climate in the workers of the Zarumilla health center.

Keywords: Efficacy, relaxation therapy, dance ther

I. Introducción.

Bajo las reformas políticas en salud y con el auge descentralista, muchas instituciones de salud han implantado y mejorado actividades que buscan gestionar el desarrollo de una serie de variables administrativas, destinadas a alcanzar un adecuado clima organizacional dado que este, influiría en gran medida dentro del desempeño laboral. Si bien son cierto las organizaciones de salud de hoy en día uno de los criterios con más importancia que han aprendido a darle más valor es el recurso humano, pues lo consideran como una clave importante para alcanzar el éxito de las mismas, debido a que si un empleado se siente motivado ejecutará mucho mejor su trabajo y tendrá un mayor desempeño.

El trabajo es parte fundamental para el individuo, dado que a partir de este se cubrirán la mayoría de los requerimientos necesarios para la existencia de ser humano. El individuo además de buscar transformar el ambiente social en el que vive, también necesita verse impactado y tocado por estas transformaciones, a través de la dinámica laboral puede ejercer y socializarse de manera cognitiva y actitudinal, de esta manera sentiría lo provechosa que resulta esa experiencia.

Al tratar de establecer los aportes psicológicos que genera el trabajo en el ser humano y su entorno, podemos comenzar mencionando que son muy positivos dado que aportara placer o comodidad, el individuo se siente realizado, con necesidad de compartir su experiencia, por otro lado también se generarían consecuencias que lo afectan negativamente y además influyen dentro del clima organizacional en el cual se desarrolla, por esta razón, es que se ha considerado de gran importancia que dentro de la organización y/o la empresa se evalúe el contexto predominante desde el punto de vista del empleado, para de esta manera mejorar las condiciones laborales del individuo. A través de diversos estudios pueden explorarse, fortalecerse o corregirse aspectos que afectan al individuo, y de esta manera hacer más provechoso el desempeño del trabajador los cuales se verán reflejados en los logros obtenidos dentro de la empresa.

Lo más trascendente de la investigación consiste en que ayudara a conocer, ordenar además analizara al trabajador mediante diversos instrumentos de recolección de datos, estos estudios nos permitirán establecer o conseguir datos exactos del trabajador con respecto a su salud mental y física necesarios para alcanzar logros dentro de una

organización laboral. Aproximadamente del 70% a más de destacadas empresas nacionales, consideran que para lograr que sus trabajadores alcancen su mayor productividad, necesitan un adecuado clima laboral u organizacional, respaldada dicha teoría por estudios a nivel internacional.

El ranking Perú Top 10.000 es una destacada premiación a las empresas que generan mayor productividad y rentabilidad a nivel nacional, el cual se estableció aproximadamente hace 30 años atrás, para el año 2016, figuraban Telefónica, BCP, Antamina, Southern, GyM, América Móvil, BBVA Continental, Primax, Supermercados Peruanos y Backus dentro de las 10 mejores, es necesario en este punto establecer si dichos logros son solo el reflejo de su adecuada organización o gestión empresarial o si de alguna manera son influenciados por prácticas de liderazgo y uso de un adecuado manejo del talento humano dentro de estas organizaciones. Lumberas en una reciente investigación en la que participaron 1.780 empresas destacadas y reconocidas, establece que el 77% enmarco como uno de los 5 puntos clave para el desarrollo de una empresa al área de gerencia de recurso humano. Muchas de estas instituciones resaltan en rankings altamente influyentes tal es así que destaca la premiación de la Great Place to Work (GPTW), de esta manera la gerente de esta organización menciona que el éxito de muchas empresas inicia en la construcción de un ambiente basado en grandes niveles de confianza, excelencia y el desarrollo de los individuos ³.

El Great Place to Work, para el año 2013 colocó a la empresa McDonald's como la mejor para laborar en México, esta empresa no ha podido ser destronada desde hace 11 años se consolida en la misma ubicación, otra organización que la reconoció fue Top Companies® llegó a consolidarse como la “súper empresa”, ese mismo año McDonald's México se colocó en el 2do puesto de las mejores empresas para laborar en ese país, todos estos premios obtenidos por su capacidad para liderar además de la comodidad que manifestaban sus trabajadores, estos logros se obtienen después de haber aplicado un estudio interno a sus trabajadores, esta empresa no vulnera los derechos de sus trabajadores y trata siempre de respetar los derechos laborales establecidos en la ley federal de trabajo.

Los trabajadores de McDonald's perciben salarios justos acordes a lo que enmarca la ley, e incluye la seguridad social; es decir que todos los empleados tienen un contrato colectivo de

trabajo, perciben una remuneración y prestaciones según la normatividad vigente. Estas condiciones les ha permitido a muchos de ellos estudiar; también se les proporciona capacitación que les permite desarrollarse en McDonald's o también en otras empresas, pues obtienen valores y buenas conductas y hábitos de trabajo.

Estos galardones llenan de satisfacción a la corporación, al mismo tiempo que estimula a todos los que conforman parte del equipo McDonald's, ya que ambos reconocimientos se logran gracias al estudio llevado a cabo dentro de la corporación aplicada a un grupo bastante representativo de trabajadores elegidos al azar ⁴.

A nivel nacional el clima dentro de una organización o de clima organizacional también está teniendo gran acogida dentro de las instituciones públicas como privadas, dado la implicancia y repercusión dentro de la gestión administrativa, pues son consecuentes de la necesidad de un adecuado clima laboral para de esta manera generar productividad, calidad y excelencia en el servicio brindado, dado que la identificación además de tratar de optimizar relaciones entre aspectos físicos, humanos y el uso de habilidades laborales implantados dentro de una organización; se podrá establecer y conocer las condiciones en que se el recurso humano se viene desempeñando y finalmente permitirán el cumplimiento de las metas u objetivos dentro de una empresa.

Es necesario mencionar que en muchas entidades públicas estas condiciones quedan rezagadas, dado que estas instituciones cobijan a trabajadores intensamente gastados en el aspecto emocional; esto a causa de las pésimas relaciones interpersonales entre los colaboradores, la escasa estimulación de logros, deficiente capacitación, falta de oportunidades para escalar, remuneración inconforme, falta de logística para el cumplimiento de las tareas asignadas y deficiente infraestructura, si bien es cierto que muchos directivos de estas entidades, conocen de estrategias que facilitan la integración y socialización del recurso humano; pero no las ejecutan y si en alguna oportunidad se llegan a realizar estas no se realizan de manera sostenida, por otro lado existen también jefes de establecimientos que solo les interesa explorar o solucionar la parte administrativa de una organización, mas no, consideran al recurso humano como la herramienta imprescindible para alcanzar la productividad y rentabilidad dentro de una organización, es así como se va dejando a un lado estrategias o metodología que influiría directamente en su personal y en

la calidad de atención, no incluyendo estudios de aspectos donde se involucre al recurso humano como por ejemplo los relacionados al clima y cultura organizacional, necesarios si se desea determinar información actual de alguna organización, de esta manera se establecerían diferencias de aquello que se propone lograr; traduciéndolo se buscaría alcanzar un panorama más completo de la potencialidad dentro de una organización (Torres, S; 2005)⁵.

La realidad antes mencionada no es ajena al Centro de Salud Zarumilla, dado que prevalecen relaciones de socialización desgastadas dentro sus trabajadores, visto de una manera superficial el pequeño grupo de empleados no generaría conflictos; pero ya estudiando de manera profunda a esta organización, destacarían los conflictos internamente generados o influenciados por aspectos de tipo ambiental, personal y de carácter interpersonal relacionándose negativamente con el desempeño laboral.

Asimismo para que una determinada empresa alcance éxito, es necesario establecer condiciones laborales optimas que resulten acogedoras para su personal, el nivel satisfactorio laboral, permitirá reclutar talentos y comprometerlos dentro de una empresa, es necesario así, disponer de un adecuado ambiente de trabajo, generando condiciones saludables que permitan incentivar al recurso humano y generen un alto grado de compromiso.

Todo lo mencionado es respaldado por Robbins (2008) quien describe que los trabajadores expresan su inconformidad de múltiples formas: quejidos seguidos, deficiente compromiso, inasistencias, cometen muchas fallas (p. 182), razón por la cual es necesario realizar terapia de relajación, que permita el mejoramiento del clima organizacional, estos métodos usados para lograr relajarse, se utilizan en beneficio del empleado, además de ayudar a la empresa para obtener satisfacer íntegramente al personal, mejorar el ambiente de trabajo en una empresa, estimular la socialización e interrelación de sus trabajadores, incentivar actividades grupales, todas esta estrategias mejoraran en gran medida el rendimiento y productividad laboral, de esta manera muchas economías consolidan y hacen suyas estrategias, las cuales han sido adoptadas desde mucho antes , logrando alcanzar logros significativos dentro de una organización.

La satisfacción laboral no es considerada un comportamiento, más bien se trataría de una actitud de los empleados dentro de una organización, dado que estas se relacionan posteriormente con el comportamiento, la manera de percibir el entorno, la personalidad, el proceso de enseñanza aprendizaje además de la motivación; influyendo en la toma de decisiones, tal es así que se llega a la eficiencia cuando se promueve en los trabajadores actitudes de tipo favorables hacia la organización y el desempeño laboral. (Chiavenato, 2009) ⁶.

El recurso humano dentro de una organización es la principal herramienta de esta manera sobresale “que el activo de una organización actual, no la conforman la infraestructura ni las aspectos materiales, su principal activo está en la inteligencia, la comprensión, las habilidades además de las vivencias de sus empleados” ⁷.

Actualmente las organizaciones públicas y privadas, son propensas procedimentalmente a diversas modificaciones destinados al mejoramiento dentro de la calidad de sus tareas ya definidas, además generaría superioridad rigurosa enmarcada dentro de la transparencia de una determinada organización, es así como el contexto debería estar enmarcado dentro del dinamismo y competencia en los empleados, dado que se necesita atender las necesidades, y expectación de la demanda obligando a realizar reflexiones estratégicas y de esta manera alcanzar lo que se intenta lograr a corto, mediano y largo plazo.

Al introducir la realización de estrategias o actividades relajantes, para optimizar el ambiente de trabajo, debe tenerse muy claro cuál es el propósito de realizar estas estrategias dado que al realizar estas actividades, se conseguirá la eficiencia para lograr la satisfacción del usuario del servicio. La mayoría de las organizaciones adquieren la gran labor de velar por el completo bienestar físico y psíquico de sus trabajadores dentro del ambiente en que se desenvuelven, tomando como referencia “Los programas o demás estudios en salud ocupacional inmersos en el contexto de posibles desastres dentro de una organización empresarial deberían aprender a diferenciar las individualidades además de reconocer las debilidades de sus empleados en general, dichos requerimientos son punto de partida para la elaboración de programas educativos en salud, dado que permite innovar dentro del área laboral, además enmarca las pautas de actitudes favorables”, tal es así que Cordero, propone la utilización de políticas de bienestar integral, la estimulación de participar e incentivar la investigación, capacitaciones constantes, dado que el empleado debería ser autónomo y participar de estrategias recreativas e innovadoras culturalmente.

De esta manera los empleados después de laborar también se sentirán satisfechos, dado que podrán cubrir sus necesidades de manera simultánea, se sentirán protegidos y emocionalmente atendidos, porque promoverán en los empleados a que participen, logren comprender y familiarizarse con los objetivos de la empresa, identificándola como parte fundamental de sus vidas ⁸.

Actualmente son muy pocas las instituciones que procuran generar en sus empleados las condiciones para un clima laboral adecuado, y aun muchas empresas se niegan rotundamente a adoptar estrategias o mecanismos que permitan a los trabajadores sentirse física y mentalmente relajados, bajo este contexto es López quien propone detalladamente la implicancia y relevancia de adoptar a las actividades físicas dentro de una organización, como una de las herramientas fundamentales para alcanzar completamente la capacidad morfo funcional del ser humano, dado que esta es una herramienta dinámica y optima, para lograr el completo bienestar físico, psicológico y social que muchas veces es parte fundamental del área de promoción de la salud y prevención de daño, dado que es utilizada para mejorar las condiciones de salud y de tipo laboral, si se practicara por todos los empleados dentro de una organización pública o privada, otro de los efectos de ejercitarse físicamente es que incentiva la parte recreacional y el individuo en respuesta disminuye la sensación de estrés haciendo que el ser humano planifique, organice, controle, oriente y direcciona todas sus energías hacia el logro de objetivos en una determinada empresa ⁹.

Todo lo descrito anteriormente evidencia efectos positivos de la práctica de actividad física dentro de una organización, el cual tiene logros avasalladores en lo respecta al clima organizacional y mejoramiento de las condiciones físicas y emocionales para el individuo, mientras que para la adopción de la danza terapéutica y sus efectos sobre el estrés laboral aún no se recaba información concluyente dado que son mínimas las empresas que proponen los movimientos corporales, para disminuir el estrés laboral, lo que motiva mucho más la necesidad de indagar respecto a esta inquietud ⁹.

Es así como algunos investigadores abordaron esta problemática así tenemos a MSc. Jiménez. J y col. (Cuba -2015), los cuales evaluaron la influencia de la bailoterapia para mejorar el nivel de exposición al estrés, dentro de los logros relevantes pre aplicación de programa de la terapia de baile el 100% de los participantes tuvieron alguna manifestación

de estrés, de estas 21 participantes que correspondían al 60% de la muestra estaban en gran medida afectados por el estrés, un 31,4% era solo vulnerable al estrés, y el 8,6% estuvo extremadamente expuesto al estrés, luego de la aplicación del programa estos datos cambiaron drásticamente dado que se mostró una mejora en la vulnerabilidad al estrés ¹⁰.

Así mismo Marín F. Realizó el estudio, “efectos de la danza terapéutica en el control del estrés laboral en adultos entre 25 y 50 años” obteniendo que la danza influye (99,99%) de manera protectora frente al estrés, concluyendo que el estado de estrés puede desaparecer si se utiliza la danza o el movimiento corporal de manera regular. Por otro lado Miyuki, J y Fumiko, L. desarrollaron “Eficacia de la auriculoterapia para la disminución del estrés en estudiantes de enfermería, 2012”. (Brasil 2012) donde se llegó a la conclusión que la utilización de la auriculoterapia respondió positivamente en comparación con el uso del efecto placebo para disminuir el estrés ^{11,12}.

Para Alba. D y col, quienes realizaron un estudio con el propósito de conocer las causas de estrés dentro del contexto de un grupo de estudiantes universitarios, concluyeron la necesidad de adoptar mecanismos de apoyo orientados a brindar ayuda y direccionamiento a este grupo de alumnos, para que puedan de manera positiva asimilarse a su vida universitaria, ya que los primeros semestres son transicionales ¹³.

También esta problemática motivo a nuestros investigadores a nivel nacional, tal es así que encontramos estudios como el de Copari Catacora, Magali. Juliaca 2015, que tuvo como finalidad “Evaluar los resultados de la bailoterapia en el síndrome metabólico pre mórbido y capacidad física en los trabajadores administrativos del Hospital III Es Salud - Puno - 2015, donde se obtuvo que los resultados fueron favorables en la aplicación de la bailoterapia, ya que el 73% de la muestra evaluada no presenta el Síndrome Metabólico Pre mórbido en contraste al 10% de la muestra evaluada sin la aplicación de la bailoterapia y el 44 % de la muestra estudiada correspondiente al grupo experimental presenta una Capacidad Física “excelente”, a un 56% con una Capacidad Física “Buena”; en conclusión el resultado de la evaluación de la bailoterapia es que mejora significativamente el síndrome metabólico pre mórbido y aumenta la capacidad física ¹⁴.

Otro estudio es el de Monteza .A (2016). Donde se trató de evaluar el Clima organizacional y como influenciaba en sus trabajadores, esta investigación obtuvo que un 65% de los entrevistados percibieron que en la institución predominaba un nivel regular de clima organizacional y en cuanto al desempeño laboral lo clasificaron como regular según el 57% de los participantes del estudio ¹.

De igual manera Walter L y col. En su investigación los resultados obtenidos fueron se determinó la existencia de un clima organizacional adecuado, los trabajadores tuvieron bajos niveles de síndrome de burnout, a pesar de la existencia de factores que causaban insatisfacción en los empleados como por ejemplo las remuneraciones, determinando la no asociación entre clima laboral y síndrome de burnout, mientras que al establecer relación de clima laboral con afrontamiento activo se determinó que estaban relacionadas ambas variables ².

En cuanto a los antecedentes locales, no se han podido evidenciar estudios de esta naturaleza, siendo imperativa la necesidad de abordar esta problemática, razón por la cual las terapias de relajación se enmarcan su utilidad, en que generaran en los empleados actitudes proactivas y de naturaleza positiva los motivara y mejorara el clima organizacional, para de esta manera lograr la satisfacción laboral creando empleados contentos que brinden un óptimo servicio al usuario.

La palabra clima nace del Latín “Clima” (ambiente) esta palabra significaría un grupo de distintas situaciones, identificando el contexto y las diversas condiciones que influirían en el ser humano (Alles, 2005) ¹⁵. Por otro lado la expresión “Laboral” se refiere al trabajo, de esta manera al unir las palabras tendríamos Clima Laboral, definiéndola como un grupo de distintas condiciones, que permiten determinar los medios que rodean al ser humano dentro de su trabajo” (Bergeron, 1983) ¹⁶.

Existe una variedad de definiciones para clima organizacional , pero antes de abordarlas es preciso resaltar los presentes elementos: El primero donde Clima Laboral u organizacional hace referencia a las características del ambiente de trabajo, segundo estas particularidades son visualizadas de manera directa o indirecta por cada uno de los empleados pertenecientes

a una determinada empresa, tercero el clima organizacional genera efectos en el desempeño Laboral, y finalmente estas estas características se vuelven parcialmente inquebrantables durante el transcurrir de un determinado periodo, se diferencia entre una empresa a otra además de un componente a otro inmersos dentro de una organización (Brow, 1990) ¹⁷.

Son muchas los autores que han definido al clima organizacional de esta manera Brow (1990) ¹⁷ “lo define como la sucesión de características dentro del contexto interno de una determinada organización, es la percepción que tienen los empleados, asimismo Scheinder (1983) ¹⁸ lo describe como el proceso de mediación perceptiva del contexto laboral el cual interviene en el actuar y comportamiento de los integrantes de dicha institución.

Dessler (1993)⁹ lo describió como las particularidades diferencian a una organización de otra, incluyendo las conductas del personal de dicha empresa, haciendo referencia a la percepción y observación de diversas situaciones dentro del contexto laboral en el cual se desenvuelven, afectados por aspectos físicos, ambientales, sociales y de tipo organizacional.

En la misma línea Hall (1996)²⁰ es un grupo de características del lugar de trabajo, desde una percepción directa o indirecta de los trabajadores, dado que se constituyen como ente influyente dentro del individuo.

Por otro lado Moos (1989)²¹ lo conceptualiza como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo diario, ejerce influencia en el bienestar del ser humano, viéndose reflejado en la rentabilidad del mismo, razón por la cual es necesario un ambiente de trabajo óptimo y adecuado, dado que se dirige a alcanzar logros, mientras que un clima inadecuado de trabajo afectara negativamente en el comportamiento de sus trabajadores y predominaran los conflictos a causas de intereses.

Y finalmente para Palma (2004) ²², es la apreciación que los integrantes de una empresa tienen acerca de los componentes que describen y diferencian a la misma. Los cuales se refieren a procedimientos estructurales dentro de los que destacan, manera de supervisar, normas establecidas dentro de una organización, relaciones humanas, ayuda, etc.; los cuales influenciarían en las actitudes de los empleados.

Clima laboral tiene diversos enfoques, de esta manera Brunet (1999), menciona al enfoque dimensional, donde se acepta que este es una apreciación multidimensional, viéndose expresado a través de diferentes percepciones, dada la variación durante el proceso para cada dimensión dentro de diferentes contextos y particularidades, con respecto a enfoque tipológico, este haría referencia a la programación en su totalidad, integración por diversas características, lo cual determinaría la existencia de un mega clima dentro de una empresa, y la inacción de la misma.

Dentro los Elementos Moos (1989)²¹, afirma que está compuesto por : Aspectos individuales de los trabajadores considerando cualidades, nociones, temple, valores, aprendizajes y la situación de estrés a la que pueda estar expuesto dentro de una institución; las agrupaciones en el interior de una empresa, la estructuración, los métodos, la coherencia, las políticas y normas; la incentivación, las necesidades, la capacidad de liderar, influencias políticas, estilos de vida; la estructura con sus macro y micro dimensiones; y por último los métodos organizacionales, evaluación, sistema de retribución, información, diálogo y el proceso de toma de decisiones.

Brunet (2004) en relación a los procesos dentro del clima laboral, establece que las audiencias cumplen un rol importante, dado que no deberían ausentarse los agentes externos, sobresalientes dentro de un determinado contexto, donde los conocimientos fluyen con mejor claridad, vinculándose profesionalmente actualmente es considerado por la oferta media del mercado, destacando:

Los agentes internos, donde se instauran relaciones cordiales y de confianza en los integrantes representativos de una empresa, cuya función es implantar los mecanismos actitudinales referentes; por otro lado destacan los agentes sociales; los cuales actúan como voceros armónicos entre lo que necesitan los empleados y lo que exige el empleo determinado por la institución; y trabajadores, que usan las normas y se involucran con las políticas organizacionales.

Y finalmente están los agentes externos, aquí intervienen a fondo la influencia de los grupos prescriptores como los familiares, amicales, etc. estos influenciarían directamente en el trabajador además en el consumidor, dado que encamina la tendencia activa de un negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión ²³.

Son múltiples las hipótesis teóricas en búsqueda de explicar la importancia del clima laboral, de esta manera resalta la teoría sobre el clima organizacional de Mc Gregor, este autor postulo dos teorías la "Teoría X" y "Teoría Y". dado la implicancia y contexto de la investigación hare referencia a la "Teoría Y" esta teoría afirma que la energía natural, psíquica y físicamente, requerida para el desarrollo de actividades laborales, es igual aquella que se necesita para el desarrollo de actividades lúdicas y recreativas, razón por la cual los individuos necesitarían estar motivados en gran medida además de un contexto adecuado donde se les motive y permitan alcanzar múltiples logros, en condiciones adecuadas, permitiendo acatar las obligaciones y buscar se les deleguen también, esta teoría en conclusión menciona que dentro de una empresa debe prevalecer un ambiente laboral adecuado que ofrezca las condiciones óptimas para lograr desarrollarse personalmente además de dar cumplimientos a las metas trazadas, involucrándose para lograr cumplir con los objetivos de la institución a la cual pertenecen e integrándose (Palma, 1999) ²⁴.

Otro postulado teórico es la propuesta por Rensis Lickert (1965) donde se implanta la idea que la conducta de los empleados, dependerían de manera directa de cómo proceda la parte administrativa dentro del contexto institucional en que es percibido, tal es así que convergen diversas variables las cuales establecerían características peculiares dentro de una empresa, estas influirían en la percepción hacia el clima. Así tenemos las Causales, las cuales son consideradas variables independientes, creadas con la finalidad de dar a conocer el direccionamiento de una organización lo que le permitiría progresar además lograr resultados. Seguida de las variables Intermedias, estas evalúan todo lo referente a la parte interna de la empresa, destacando aspectos como la incentivación, utilización, información y la manera de tomar decisiones, estableciéndose como el tipo de variables más importantes ya que son parte estructural de las empresas. Por ultimo están las variables Finales las cuales son el resultado de la aplicación de las variables causales e intermedias, direccionándolas a establecer los resultados obtenidos dentro de una empresa como el rendimiento, dividendo y pérdidas.

Mientras que el postulado Factores de Herzberg, es que nace del sistema de Maslow, razón por la cual Herzberg (citado por Chiavenato ,1998) enumeró dos clases requerimientos en relación a los objetivos humanos superiores e inferiores, enmarcando a elementos de higiene y los elementos motivadores, es así como los primeros hacen referencia al ambiente laboral necesario para brindar satisfacción laboral incluyendo aspectos como las remuneraciones y

otros estímulos, óptimo ambiente de trabajo, seguridad y manera de supervisar, dado que las motivaciones y las satisfacciones solo se generan de referentes internos además de las oportunidades ofrecidas dentro del ambiente laboral que permita la autorrealización del ser humano, además esta teoría afirma que un trabajador insatisfecho se mostraría apático, razón por la cual sería necesario instaurar un clima motivador dentro de una empresa ²⁵.

Para Rodríguez (1999), dentro del clima organizacional se diferencian las siguientes características:

La primera describe al contexto de una institución, de esta manera las diversas variables que abordan al clima laboral, son características relacionadas de manera en un determinado ambiente de trabajo.

Este goza de constancia dado que se puede apreciar transformaciones por agentes coyunturales, dado que se necesita de habilidad dentro del ambiente organizacional, estas transformaciones son secuenciales pero la constancia podría padecer disturbios, propiciadas por la inmadurez al tomar decisiones dentro de una empresa.

Impacta en gran medida sobre el actuar de los empleados dado que al contar con un óptimo ambiente laboral se reflejara en la disponibilidad de los trabajadores para cumplir sus obligaciones dentro de la organización, mientras que por el contrario un clima inadecuado dificultaría y retrasaría la manera de conducirse y cómo se gestiona dentro de una empresa.

El grado de compromiso e identificación de los trabajadores con una determinada organización es fundamental, dado que la empresa con adecuado clima de trabajo facilitaría que los empleados se identifiquen con dicha organización, mientras que una empresa donde el clima es inadecuado los empleados no se sentirían identificados, concluyendo que las organizaciones que constantemente dicen que sus trabajadores no se ponen la camiseta es porque dentro de esta organización predomina un clima organizacional inadecuado.

Finalmente es influenciado por las actitudes además de las cualidades de los empleados dentro de una empresa ^{26,27}.

Diversos investigadores describen a diversas condicionantes dimensionales que afecta directa o indirectamente el clima laboral, de esta manera se citan:

Las condiciones laborales, ligada contextualmente al medio en que se trabaja, la conceptualización abarca la calidad, seguridad además de la higiene de su infraestructura, entre muchos más elementos que tienen por finalidad lograr el completo bienestar del empleado, destacando diversas condiciones de trabajo como las de carácter físico, donde se desarrolla el trabajo (iluminación, comodidades, maquinaria, uniforme), las de carácter ambiental (contaminación) y finalmente las organizacionales (duración de la jornada laboral, descansos) (Robbins, 1999) ^{28,29,30}.

La comunicación es otra dimensión, se enmarca como la más importante permite el ordenamiento y la orientación de las actitudes individualizadas y de manera grupal, cuyo objeto es lograr alcanzar los objetivos en común de la empresa. Es la comunicación dentro de una organización un agrupamiento de procedimientos orientados a enriquecer y aliviar la interacción de diversos mensajes, emitidos por los integrantes de una determinada empresa cuyo fin es interferir positivamente para lograr ponerse de acuerdo, identificar características, y establecer relaciones y actitudes positivas, y de esta manera lograr la realización de objetivos (Rodríguez, 1999). Este es un componente clave para lograr un óptimo clima laboral, dado que de manera contundente el dialogo se enmarca como la principal herramienta dentro de una empresa. Todas las instituciones promueven la comunicación dentro de las mismas, esta si o si existirá, si se omite la comunicación se podrían generar chismes, mensajes distorsionados, etc. lo cual ocasionaría conflictos (Schermerhon, 2004) ^{26, 27,31}.

La autorrealización es también una de las dimensiones, esta es una sensación que toma diversas definiciones ya que está estrechamente relacionada con los deseos del individuo dado que lo que una persona considera importante para otro individuo de repente no lo es, de esta manera para algunos sentirse autorrealizado dependerá de aspectos familiares, para otros derrepente la autorrealización se alcanzara cuando logren escalar laboralmente, etc. (Warren, 1990) ³².

Involucramiento laboral, este hace referencia a los procedimientos desarrollados con libertad y reciprocidad por el empleado, involucrándose de manera productiva con la institución, incitando el compromiso en sus empleados para lograr el cumplimiento de objetivos. Implica la accesibilidad a diversas condiciones laborales, acomodando aspectos dirigidos directamente a restaurar la productividad, usando la tecnología y la estructura organizacional de la empresa (Schvarstein 1998) ³³.

Asimismo la supervisión laboral, esta se ve limitada con el tiempo, permite interactuar de manera directa con los representantes de la jefatura, el funcionario que desarrolla el proceso de supervisión tiene mucha influencia para facilitar la toma de decisiones entre el gerente que lidera la empresa y el empleado (Nieves, 2007) ³⁴.

Una de las teorías organizacionales se basa en que muchos de los problemas generados dentro de una organización surgen a partir de relaciones laborales informales, una entidad laboral socialmente está formada por individuos reunidos para lograr un mismo objetivo, a través de la solidaridad dentro del trabajo (división del trabajo) ³⁵.

El medio además de la energía ambiental, impactan dentro de una empresa, siendo consideradas elementos del macro ambiente como el aspecto tecnológico, político, económico, cultural, demográfico, etc. logrando alcances administrativos dentro de una organización, mientras que el micro ambiente, es donde las organizaciones establecen las raíces operacionales vulnerables a ser dominadas, influye en la incentivación y rendimiento de su personal ³⁶.

Fue Herbert A. Simón, el que trato de determinar de forma analítica el aspecto psicológico del comportamiento individualizado y grupal, proponiendo la conceptualización de “racionalidad acotada” contraposición a la definición del hombre racional, esto generó actitudes satisfactorias, no maximizadoras, dicho de otra manera las actitudes en el interior de una empresa no solo estarían orientadas a lograr la satisfacción o intereses propios sino al cumplimiento de los objetivos grupales ³⁷.

Un Clima y cultura organizacional, la administración científica permiten el avanzar metódicamente dentro de los negocios generando estrategias reglamentarias, cuyo objeto sería obtener la mayor eficiencia y eficacia, pero actualmente se trata a la organización dentro de un proceso metodológico complicado que se relacionaría como una red procedimental ³⁸.

El ambiente dentro de una empresa son definiciones individualizadas dentro del marco social o dentro de un determinado contexto donde el ser humano es parte dinámica ³⁶.

En este sentido, Topa y Palací (2007), establecen que las particularidades dentro de una empresa son consideradas grupos distribuidos internamente; ubicándolos en complejas redes de relaciones entre grupos discordantes en la manera de ejercer el poder además del prestigio, actualmente los empleados gestionan y desarrollan su profesionalización que van mucho más allá de la limitaciones dentro de una empresa, dado que mientras un individuo se sienta identificado por un determinado grupo de personas, mayor será la influencia hacia su actitud y forma de comportarse ³⁹.

Es así como la vigencia y mantenimiento de una organización empresarial va depender en gran medida al planteamiento claro de sus objetivos, misión y visión, donde los empleados se sientan identificados con la organización, y participen en la propuestas estratégicas para el cumplimiento de tales objetivos, y a partir de los conocimientos, experiencias, características y principios de sus trabajadores faciliten un ambiente laboral adecuado cuyo fin es alcanzar íntegramente el cumplimiento y logros de los objetivos ⁴⁰.

La cultura organizacional relacionada a la salud, es variable, está enmarcada en los valores y más componentes, dan a conocer a nivel social las instituciones de salud y viceversa, cultura está en constante interacción con el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que crearan innovaran y establecerán métodos, manteniendo alerta y direccionando al ser humano a solidarizarse o no con los demás expertos.

Para Carrada-Bravo (2002) los sistemas de salud se identifican por la complejidad del aspecto estructural, además la manera en que conviven diversos equipos de trabajo profesional, con un propósito común de generar atención con calidad que cubra las necesidades de los usuarios y comunidad en general ⁴¹.

Se debe tener en cuenta al personal de salud, ya que estos se interrelacionan de manera directa con el paciente, afrontando labores complicadas en la que influenciadas por muchos aspectos, generando ansiedad y estrés en muchos profesionales abarcando desde conflictos emocionales, de estructura, etc., es así que Castro (2006) los divide en ⁴².

Desproporción motivación aversiva, este es el conflicto seguido al padecimiento y fallecimiento de pacientes, incluye el padecimiento de la familia y su entorno más próximo. Implicancia para establecer relaciones soporte - control erróneo de algunos vínculos, estrés y sensación frustrante al no facilitar la cura, alta demanda de pacientes, falta de comunicación e incapacidad para manejo emocional del paciente y de familiar. Problemas de horario, programación continua de turnos, conflictos e inequidades de roles. Rechazo al trabajo en equipo, por todas estas razones es necesario dentro de un establecimiento laboral, generar un clima adecuado necesitamos establecer las herramientas para que los profesionales de salud, que ya de por sí, están expuestos a situaciones generadoras de estrés, tengan las condiciones para desempeñarse libremente practicando la empatía y benevolencia para con los pacientes.

El concepto del clima organizacional se convierte desde una visión objetiva u organizada que permite el mando de los dominios de la organización, a otra completamente subjetiva, enfatizando los elementos innatos del empleado convergiendo entre dos posibilidades suponiendo la interacción empleado contexto laboral. Siendo que la primera alternativa organizada y objetiva estimaría el actuar de cada uno de los miembros de una empresa, influyendo en gran medida con aquellas características de una organización. Mientras que la subjetivista facilita la conectividad del ambiente laboral valores y requerimientos de los empleados siendo mucho más relevante que los dominios que pueda alcanzar la empresa, de alguna manera se generaría una conexión emocional con la organización.

Es necesario ofrecer al empleado una serie de herramientas u estrategias que generen en el un clima de motivación y compromiso, dado que es la disposición a colaborar un aspecto base dentro de una organización mientras más estrecho sea el vínculo empleado directivos, mejor serán las relaciones dentro de la empresa.

Una propuesta de distracción y descanso para los trabajadores serian la adopción de métodos de relajación estos serán utilizados con la finalidad de mejorar el ambiente laboral dentro de una organización que incluyen satisfacción personal, mejora de relaciones entre los trabajadores, involucramiento y trabajo en equipo, etc.⁴³.

Los mecanismos relajantes constituyen un grupo estratégico de recursos, incluyendo procedimientos paulatinos y ordenados, las propuestas de estas técnicas son amplias, posiblemente muchos empleados estarían dispuestos a realizarlos ⁴³.

Estas técnicas se pueden ejecutar de forma individualizada o en conjunto, puede ser aplicada por uno mismo o inducida, puede ser dentro o fuera de un ambiente, en un lugar despejado o dentro de la empresa, las condiciones son flexibles. También, es realidad que la terapia para relajarse suele requerir cierta habilidad ^{43,44}.

Estas van más allá que una simple habilidad ya que influyen directamente en el estar bien, es posible de realizar dado su baja complejidad. La práctica de estas técnicas mejoraría el estado de salud física y mental de quienes lo realizan, ya que es organismo pasaría de un estado de aceleración donde se produce gran activación a nivel simpático a un estado completamente relajante actuando a nivel muscular, cardio vascular, respiración, metabolismo, entre otros, es importante mencionar que actúa sobre las emociones, a nivel cognitivo y ejerce influencia sobre la conducta ^{43, 45}.

Todo desgaste físico supone adoptar los suficientes requerimientos nutricionales, razón por la cual es necesario atender los requerimientos nutricionales permitirán desarrollar un adecuado aporte energético, el respaldo de tipo social, es importantísimo ya que permitirán al individuo relacionarse e involucrarse con diversos grupos sociales, interactuar, trasladar conocimientos experiencias, anécdotas, etc.

Técnicas cognitivas están orientadas a reemplazar las interpretaciones impropias por las interpretaciones facilitadoras de emociones y actitudes favorables, dichas transforman ideologías negativas reiterantes en positivas. Las Técnicas fisiológicas, propician respuestas estresantes originando molestias en el ser humano, perturbando de manera negativa al individuo, es así como la actividad física proporcionaría el equilibrio entre lo corporal y mental proporciona al ser humano un mecanismo de control para la disminución de los niveles de resistencia psíquica, mediante la abolición de la tensión.

Otros son los métodos que buscan controlar la respiración, en este punto metodológico se busca que el individuo aprenda a qué tipo de respiración utilizara frente a una determinada situación estresante, de esta manera aprenderá a controlar los procesos de ventilación para lograr la completa oxigenación a nivel de sus órganos y se evite la descarga de diversas sustancias que favorecerían la aparición de estrés.

Asimismo la metodología para la relajación psicológica, enmarca a la práctica de la musicoterapia como fundamental ya que genera muchos cambios a nivel fisiológico con grandes beneficios para el cuerpo, procurando que el individuo pueda ser capaz de ejecutar metódicamente una sucesión de acciones, permitiendo centrar procedimientos o acciones, desconectándose al pensamiento habitual, dado que este generaría una respuesta estresante para el individuo.

Los Métodos conductuales, Adiestramiento asertivo y destrezas sociales, a partir de este se desarrollaría autoestimarse positivamente impidiendo la aparición de condiciones estresantes, esto implicaría enseñar a la persona actuar asertivamente, donde el individuo puede expresarse libremente, pero siempre respetando las opiniones y comentarios del otro, radica en la instrucción de comportamientos que tienen más posibilidad de conseguir el triunfo a la hora de lograr un fin particular, personal y a dirigirse con seguridad en escenarios sociales.

Las técnicas para solucionar problemas. Una situación se convierte en una dificultad problema en la medida que no logramos dar una salida positiva a esa situación. La frustración repetida en la solución de una dificultad produce una molestia crónica, una angustia, un sentimiento de incapacidad, que entorpecería la capacidad para solucionar conflictos.

Las Técnicas de autocontrol, están orientadas para que los individuos tengan control de su comportamiento mediante la formación de su capacidad para poder regular las situaciones que acompañan a su comportamiento dentro de un determinado contexto profesional, lo que es altamente ventajoso dado que favorecería procesos de aprendizaje y hace del individuo un ser consiente con capacidad para organizar aspectos relacionados con las tareas que realiza.

Los beneficios de aplicar técnicas relajantes se respaldan en la conducción hacia un estado de activación a nivel orgánico, dado que beneficiaría física y psicológicamente al individuo, se sabe que la enfermedad está sujeta a estados de activación excesivos, esta como técnica trabajaría tres aspectos fundamentales del ser humano, los procesos fisiológicos, cognitivos y la conducta ⁴⁶.

Andux - Couso, (2012), en el ámbito del ejercitamiento físico sitúa al baile como terapia, dentro de una actividad donde al mover el cuerpo, se permitiría establecer una tendencia de combinaciones motrices, en la que se halla relacionado el nivel neuromuscular, es decir, que se obtiene una modulación adecuada entre los músculos agonistas, antagonistas y las sinergias ⁴⁷.

Demostrando la utilización del baile como una técnica para promover la actividad física, tiene como fin mejorar la salud de quien lo practica, por lo que en este contexto, quien practica la bailoterapia, permite formar una mejor actitud de integración, por el mejoramiento de su imagen corporal, la cual ayuda a la liberación de tensiones y le da la confianza a las mujeres para poder sostener su nivel de vida en base a este tipo de ejercicio, así lo indica (Navarro, 2011) ⁴⁸. Andux - Couso, (2012), explica de la existencia de música con el respectivo movimiento por el ejercitamiento del cuerpo, permite al cuerpo humano liberar los momentos de estrés, depresión, ansiedad y nervios que son las patologías propias del medio y lo demostró mediante la realización de una investigación en la Universidad de Tel Aviv, donde se evaluaron a 1.360 trabajadores, los cuales previo a este sometimiento, se realizaron exámenes físicos y de laboratorio, seguido por pruebas psicológicas, donde los resultados obtenidos reportaron que los que hicieron ejercicio se sintieron mejor y padecieron menos estrés que los que no realizaron ninguna actividad física, lo cual evidencia que la actividad física es beneficiosa para el cuerpo humano y por ende fortalece un clima organizacional óptimo ⁴⁷.

Sin embargo (Mosston - Muka, 2012), sustenta que la bailoterapia, se relaciona directamente con la música y esquema corporal del individuo, quien la práctica ayudando en la elevación de endorfinas, permitiendo generar una sensación de bienestar, autoestima y estimulación ⁴⁹.

El ejercitarse aeróbicamente se inició en 1968, debido al aporte del Dr. Keneth Cooper, este médico público un libro llamado “Aerobics”, donde proponía rutinas de adiestramiento físico con el objetivo de disminuir las enfermedades cardiovasculares, basados en los logros alcanzados con sus pacientes, en 1969 Jackie Sorensen lo promoció en un grupo de esposas de militares, ese mismo año el Dr. Cooper, ejecutaría dichas propiciando el baile aeróbico y utilización de gimnasia sin distinguir edad ni sexo. “The new aerobics” publicado en 1970 fue otro aporte de este Dr, para mayores de 30 años, y también se publicó tercer “Aerobics for Women”. Es así como a nivel mundial la danza y los aeróbicos alcanzan gran auge (Poloni, S/F) ⁵⁰.

Hace muchos años, se utiliza al baile no solo a nivel de entidades educativas o artísticas, también se ha introducido en entidades de salud para ayudar a procesos recuperativos y rehabilitantes.

Muchos investigadores reportan la práctica de la bailoterapia para mejorar la salud mental, este ha sido introducido dentro de la práctica médica, educativa, para prevenir problemas relacionados con la salud, etc., es notorio el aporte de la actividad física dentro del sector salud para la prevención del riesgo y la promoción del completo estado saludable del individuo. Panhofer, resalta su aporte como aquel proceso educativo que enmarca a la actividad física como aquella herramienta o estrategia para lograr mejorar habilidades de tipo funcional y de comunicación; aclarando el panorama con esta frase “en el camino desde la enseñanza en la danza hasta la terapia a través de la danza” se hace visible la danza terapéutica ^{51,52, 53}.

Resaltando la relevancia de la bailoterapia y del movimiento físico, constituyéndose como estrategias utilizadas para tratar de manera complementaria estados de estrés; prevenir enfermedades e incentivar la adopción de los estilos saludables.

El estrés es considerado como la manifestación agresiva emocionalmente hablando, manifestándose físico, social, económica o de otro tipo, exigiendo al ser humano emita un tipo de respuesta”⁵⁴, asimismo Pereyra lo describe como la “tensión, presión, coacción” ⁵⁵. es así como dentro de una organización se emiten diferentes respuesta individualizadas o en conjunto, manifestándose a través de agresividad conduciendo al desarrollo de un clima laboral inadecuado, a que se desmotive a los empleados, etc. afectando la productividad del empleado.

En Estados Unidos en 1940, nace Dance/ Movement Therapy consolidándose como una carrera profesional, cuya finalidad es determinar y demostrar la sociación entre el arte y la ciencia, Marian Chace, es la primera en utilizar al baile en un grupo de pacientes con alteraciones mentales, ya para el año de 1966 American Dance Therapy Association, reconoce al baile como una propuesta alternativa para tratar limitaciones de tipo medico, social, físico y mental, todos estos aportes conllevan a la aparición de la psicología y la danza, la cual sustituye el baile clásico y propone el baile con naturalidad innovado por las ideas que propone el ser humano , dejando atrás las coreografías y exigencias de tipo artístico ⁵¹.

En Europa, Mary Wigman y Rudolf Laban concluyeron que el baile dentro de la terapéutica, facilita poder comprender las transformaciones en el aspecto corporal propiciando logros en la adaptabilidad dentro de un contexto, mientras que a nivel de américa latina no hay datos que sustenten a la danza como terapia de recuperación o rehabilitación. Rolando Toro, desarrollo la biodanza a nivel mundial, esta es considerada como un procedimiento integrador entre la psiquis y el esquema corporal a través de movimientos ⁵⁶.

Psicoballet es muy reconocido, este personaje en cuba, crea una técnica que combina la danza con la manifestación corporal, el mimo y la pantomima, la vestimenta y los ejercicios físicos intensos, es así como esta técnica ha prevalecido durante 30 años, permitiendo fundamentar teóricamente la práctica ⁵⁷. Mientras que en Sudamérica María Fux es la pionera dado que es en Argentina donde innova con la técnica que mezclaba el baile creativo fundamentalmente educativo usando aspectos terapéuticos de los movimientos y baile, y utiliza esta técnica para tratar alteraciones de la personalidad y en niños con sordera ⁵⁸.

Barrios y Escobar citados por Caicedo, en el país hermano de Colombia proponen el desarrollo del movimiento como alternativa de rehabilitación fisioterapéutica en pacientes con amputación de miembros, los cuales son fundamentados en las teorías de Rudolf Laban, esta técnica permitió potencializar las características físicas del movimiento alcanzando motivar, lograr la atención y la concentración para el desarrollo de tareas netamente laborales, de educación y esparcimiento creando relaciones interpersonales más saludable ⁵³.

La bailoterapia ofrece excelentes beneficios tales como: tonificación de músculos, controla disminuye la sensación tensa a nivel de hombros, espalda y cuello, además a nivel pulmonar favorece la ventilación, mientras que a nivel vascular las venas, arterias y capilares; mantiene los rangos normales de la presión arterial, fortalece los tejidos del corazón, esto permite una mejor oxigenación al cuerpo y sangre rica en nutrientes y favorece a sistemas osteomioarticulares y mejora la flexibilidad articular para realizar movimientos en su máxima amplitud ⁵³.

Para Fernández, el ser humano es un ente social desde el nacimiento, de esta manera establece que el movimiento es un tipo de herramienta para comunicarnos con nuestros semejantes, por lo que la concibe como una técnica de la humanidad, dado que ha ido evolucionando con las civilizaciones concluyendo que es un medio sujeto a diversión, adiestramiento el cual varía según (Fernández, 1985) ⁵⁹.

Históricamente la danza se ha impuesto y alcanzado un auge innovador dentro de las distintas disciplinas, esta evoluciono paso de un aspecto religioso a ser usada como una herramienta o técnica para la rehabilitación y recuperación en salud, ya que antiguamente el baile era usado terapéuticamente y hoy en día ha retomado ese valor, esto ocurre en los 40 donde el baile moderno retoma su utilidad dentro de la terapéutica, donde se comenzó a descubrir los beneficios de introducirla en el tratamiento de los problemas de salud psicológicos y patológicos⁶⁰. La bailoterapia usa a los movimientos ejecutados durante la danza para lograr la interacción entre el cuerpo y la mente, dejando atrás sentimientos negativos generando cambios actitudinales ⁶¹. Actualmente la danza es una propuesta “para que se facilite el procesamiento creativo y el uso de formas expresivas facilitando el completo desarrollo del individuo ⁶².

En esta técnica el encargado de dirigir incentiva a las personas el uso de los movimientos naturales y espontáneos, siendo la manera de manifestarse, este a su vez es el medio por donde se identifica el estado de nuestro interior y se trata de actuar tratando de lograr enriquecernos de manera personal ⁶³.

Para Bermúdez, 1987, esta se considera como una terapia alterna, que tiene su inicio en Europa dada la preocupación por generar actividades recreativas, la cual se ha extendido a

nivel mundial ⁶⁴. Esta técnica es aprovechada en gran medida por la medicina alternativa para aliviar los problemas relacionados a la salud, ya que el paciente ve mejorías físicas y espirituales (Ecured, 2012) ⁶⁴. Por otro lado Canales (2008) la describe como una combinación de gimnasia aeróbica con ritmos netamente latinoamericanos, destacando diversos géneros musicales como la salsa, merengue, etc., que sustituirán a los equipos sofisticados, a través del uso coordinado de las melodías y con la flexibilidad corporal ⁶⁶. Para Coll & Delgado (2009) esta es una terapia distinta dado la realización de múltiples movimiento corporales coordinados en relación a la melodía y ritmo musical ⁶⁷.

Esta actividad que requiere de ejercicios físico toma diferentes nombres según el país donde se desarrolle tal es así que en Ecuador se denomina bailoterapia, en Argentina ritmo terapia, en Colombia rumbo terapia, sea el nombre que este tome los beneficios serán los descritos anteriormente (Troya, 2015) ⁶⁸.

Esta debe estar acompañada de una musicalización que incentive en los participante la realización de las diversas rutinas (Barrera, Guzmán, 2012) ⁶⁹. La bailoterapia brinda beneficios psicológicos como:

La ansiedad, dado que al desarrollar ejercicios físicos, la persona refuerza su seguridad, confianza, donde los beneficios mentales de la bailoterapia dan lugar a contar con mayor energía para hacer frente a los problemas diarios que se presenten a los individuos.

El estrés, también es tratado, las actividades laborales y del hogar provocan estrés y preocupaciones en las personas, que son repelidos con la bailoterapia al generar un estado de relajación. El estar en contacto con otras personas hace que el individuo olvide por momentos sus obligaciones que serán mejor enfocadas al culminar la actividad física ejercida.

El descanso también es afectado ya que la bailoterapia al otorgar un estado de relajamiento en la persona dará lugar a que pueda descansar o dormir de mejor forma levantándose con mayor energía para sus actividades diarias. Además genera Diversión, la bailoterapia se convierte en una actividad física que se lo hace de manera relajada, no se requiere ser experto en algún tipo de deporte. El individuo sigue a su instructor a su modo, sin esforzarse en demasía, lo que se desea es que esté conforme consigo mismo, adquiera disciplina, autocontrol. ⁽⁷⁰⁾.

La importancia que se le atribuye a la práctica de actividades físicas, así como los beneficios que esta reporta a los más diversos sectores sociales, ha pasado a formar parte del conocimiento común y científico de la sociedad contemporánea. Se acepta universalmente los ejercicios físicos realizados regularmente, son prioridad para la salud pública actúa como factor protector para desarrollar riesgos (Matzudo,2002).

Diferentes investigadores afirman que el baile previene problemas de obesidad, estado de estrés, trastornos depresivos, trastornos metabólicos y cardiovasculares, etc., restableciendo el completo bienestar físico, psíquico y social del individuo (Coll & Delgado 2009) ⁶⁷. Ejercer movimiento rítmico en contraste a la musicalización, tiene efectos terapéuticos en aquellas personas que sufren de estados de estrés, trastornos depresivos o problemas para relacionarse ⁷¹. Los Beneficios que brinda la bailoterapia: Es una actividad que se puede realizar diariamente, se puede llegar a perder entre 500 a 1.000 calorías, durante una de las sesiones de baile, esto dependerá mucho del metabolismo de cada ser humano. Además tonifica y fortalece los músculos, aumenta la capacidad de ventilación, aumenta la actividad cardiaca, hay mayor resistencia aeróbica y ayuda a liberar estrés, dado que es combina pasos, danzas ibéricas y latinas americanas, realizada regularmente se constituye como una técnica que favorece la movilización corporal divertida y liberadora ⁷⁵.

El clima organizacional es un efecto de la interacción de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que le provee la organización y de las expectativas despertadas en la relación, está integrado por las características que describen a esa organización y que la diferencian de otras e influyen sobre el comportamiento de la gente involucrada en esa organización ⁷⁶. Dávila y Romero (2010). Consideran de mucho valor el estudio sobre el clima organizacional. Tener conocimiento sobre este clima redundará en gran beneficio, tanto para el empleado como para la organización, debido a que así se pueden diagnosticar, fortalecer y/o corregir diferentes situaciones que afectan negativamente a los trabajadores y a la organización.

En virtud a todo lo descrito líneas anteriormente, se pretende abordar esta problemática utilizando la investigación científica, donde partiremos de la siguiente interrogante.

¿Cuál es la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los empleados del centro de salud Zarumilla?

Teóricamente la presente investigación, se consolida en la trascendencia social, como medio de prevención tanto física como psicológica se pretende relacionar los efectos de las bailoterapia como actividad física recreativa y de relajación, con la aplicación de esta investigación se busca mejorar el estado emocional, liberar tensiones, desenvolverse ante los demás, todo esto mejoraría los estilos de vida del personal de dicha organización, en cuanto al aporte práctico se respaldara en los resultados que se obtuvo de este estudio ya que se constituirá como un aporte sustancial en el medio, de esta manera los directivos de esta institución de salud podrán ofrecer nuevas opciones u estrategias para que los trabajadores del centro de salud Zarumilla, encuentren un adecuado estado físico, y mejoramiento de la salud integral y organizacional, logrando la productividad y eficiencia del recurso humano y para terminar el aporte metodológico se enmarca en que el instrumento y metodología podrán utilizarse en futuras investigaciones.

El objetivo general fue Determinar la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, año 2017, mientras que como específicos en primer lugar se determinó la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión potencial humano, año 2017, el segundo fue determinar la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión componente diseño organizacional, año 2017 y finalmente se planteó determinar la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión cultura de organización, año 2017.

Como hipótesis alterna se propuso que la terapia de relajación es eficaz para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla y como hipótesis nula (H_0) se planteó que la terapia de relajación no es eficaz para mejorar el clima organizacional.

II. METODO

2.1. Tipo y Diseño de la investigación.

Es un estudio cuasi experimental de acuerdo al fin que se persigue, porque se utilizaron dos grupos de investigación, el grupo control que fueron los que participaron de la encuesta pero no participaron de la terapia de relajación y el grupo experimental que participaron de la encuesta y fueron incluidos en la terapia de relajación.

Finalmente se trata de una investigación con un enfoque cuantitativo ya que se utilizó estadística y encuestas, para el recojo de información (Supo, 2014).

El diseño de la investigación es cuasi experimental, dado el propósito de determinar la asociación entre determinadas variables objetos de estudio. (Supo, 2014).

$$\begin{array}{l} \mathbf{G1\ O_1\ X\ O_2} \\ \mathbf{G2\ O_1\ -\ O_2} \end{array}$$

Donde:

G1: Grupo Experimental

G2: Grupo Control.

O1: Pre Test.

O2: Post Test.

X : El tratamiento o experimento.

2.2. Identificación y Operalización de variables.

Variables

Variable independiente:

Terapia de relajación- Bailoterapia, bailando con Max

Variable dependiente:

Clima organizacional.

Operacionalización de variables.

Variable.	Definición conceptual	Definición operacional.	Dimensiones.	Indicadores.	Escala de medición
Eficacia de la terapia de relajación.	Capacidad para lograr el efecto deseado o esperado.	Expresa la medida del impacto que un procedimiento determinado tiene sobre la salud de la población.	Bailoterapia	Eficaz No eficaz.	Nominal.
Clima organizacional.	Se trata del contexto favorable o desfavorable en el que se desenvuelven los miembros de una empresa.	Instrumento que facilita la detección de deficiencias percibidas por los empleados dentro del ambiente laboral.	Hecurso humano. Estructura organizativa. Cultura organizacional.	Comunicación. Conflicto y cooperación. Confort. Estrutura. Identidad. Innovación. Liderazgo. Motivación. Recompensa Remuneración. Toma de decisiones..	Ordinal.

2.3. Población y Muestra

Población: empleados de la IPRESS Zarumilla, conformada por 52 empleados, según área dedesempeño tenemos que, 82.69% son trabajadores del área asistencial ósea 43 trabajadores y el 17.31% son trabajadores del área administrativa, es decir 9; de acuerdo al vínculo laboral tenemos que 73.08% son trabajadores nombrado, el 5.77% son trabajadores contrato MINSA y el 21.15% son contrato CAS; de acuerdo al sexo el 84.62% son mujeres ósea 44 trabajadoras y el 15.38% son varones es decir 8 trabajadores.

Muestra: constituida por 30 empleados de los cuales 15 conformaron el grupo experimental y 15 el grupo control.

Muestreo: No Pro balístico, por Conveniencia, porque se seleccionó a las participantes al azar, de los 30 trabajadores que participaron en la encuesta, se seleccionaron 15 trabajadores que participaron en el experimento bailando con Max que son del grupo experimental, los otros 15 trabajadores son el grupo control que no participaran del experimento bailando con Max, bajo:

Criterios de inclusión: Empleado psicológicamente facultado, que acepte formar parte de estudio.

Criterios de exclusión: Trabajadores que se nieguen a formar parte del estudio, Directivos del Centro de Salud Zarumilla.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Como técnica utilizada esta la encuesta, y el **cuestionario es el instrumento**, que permitió medir el Clima Organizacional, el documento Técnico: “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”, es de aplicación en las organizaciones de salud del Ministerio de Salud y es de referencia o aplicabilidad para las organizaciones de salud de los demás subsectores según lo consideren, fue creado por el Ministerio de Salud (MINSA) con Resolución ministerial N° 468-2011/MINSA. La Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud, con la participación del Comité Técnico de Clima Organizacional conformado por expertos en el tema y las Organizaciones de Salud que han participado como Pilotos durante los años 2009 y 2010, han validado y

redefinido el presente Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional, en su segunda versión. ⁽⁷⁶⁾ El documento abarca tres características: Potencial humano, Diseño organizacional (estructura) y Cultura de la organización; cada una de ellas con sus dimensiones.

Potencial humano: formado por la comunidad social interna de la institución, donde destacan las personas de manera individual o grupal, cuyo objetivo es lograr el cumplimiento de las metas trazadas como empresa.

Característica	Dimensiones
Potencial humano	Liderazgo
	Innovación
	Recompensa
	Confort

Diseño organizacional (estructura): Para Chester I. Bernard, la sistematización de actividades o el motor formado de manera consiente por dos o muchos individuos

Característica	Dimensiones
Diseño organizacional	Estructura
	Toma de decisiones
	Comunicación organizacional
	Remuneración

Cultura de la Organización: Hace referencia al contexto en el que los empleados ejecutan sus labores enmarcadas dentro de sus propias políticas y patrones conductuales en una determinada organización.

Característica	Dimensiones
Cultura de la organización	Identidad
	Conflicto y cooperación
	Motivación

Dimensiones del clima organizacional: Conjunto de cualidades medibles dentro de una empresa que influyen en las actitudes de los empleados.

Comunicación: Facilidad para transmitir las opiniones también hace referencia a una red que facilite el dialogo.

Conflicto y cooperación: el nivel solidario que se da entre los trabajadores dentro de una misma organización.

Confort: facilidades que brindan los directivos para hacer de la empresa un ambiente de agrado para los empleados.

Estructura: Enmarcado por las normas, las políticas dispuestas por los directivos dentro de una organización, las cuales influyen en el desempeño laboral.

Identidad: Percibido como una sensación de pertenencia y compromiso por parte del empleado hacia la organización, donde hace suyo y lucha por lograr los objetivos planteados por la organización.

Innovación: Adoptar nuevas estrategias con el único propósito de mejorar y transformar algunos aspectos dentro de una organización.

Liderazgo: capacidad de los directivos, jefes o altos mandos de una organización para saber dirigir a una organización respetando los derechos laborales y susceptibilidades del empleado.

Motivación: Son los aspectos o sentimientos que se generan en el empleado para comprometerse o desvincularse laboralmente dentro de una empresa.

Recompensa: Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

Remuneración: E el pago físico y económico que percibe el empleado por desarrollarse laboralmente en la empresa .

Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Validez y confiabilidad del instrumento, el instrumento ha sido construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional con la participación de un equipo de expertos de diferentes instituciones. Se usó la escala de Rensis Likert. El instrumento ha sido validado por juicio de expertos, así mismo a través de la metodología de focusgroup se realizó la validación de la claridad de los enunciados; así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares. La escala utiliza los resultados en función a las respuestas de 28 ítems que representan dimensiones y variables con las que se analiza el clima organizacional.

La escala se construye a partir de puntuaciones a las respuestas que otorgan cada usuario interno. Se incluyen 6 ítems adicionales (Escala L) para filtrar y separar aquellas encuestas con sesgo de respuestas (“temor a responder con sinceridad”), estas no se incluyen en la evaluación del indicador de clima. Para mayor facilidad del investigador el Minsa, ha creado el aplicativo Clima_Organizacional.xls, el cual es un archivo que se ejecuta en el software Microsoft Excel y que nos permite ingresar los datos de la encuesta y automáticamente nos arroja el resultado del clima organizacional de la institución o población evaluada.

2.5. Procedimiento

La presente investigación se realizó con los trabajadores del centro de salud de Zarumilla, con aquellos que cumplieran con los criterios de inclusión, para la recolección de los datos se utilizó el pretest y posttest, cuestionario para medir el clima organizacional aplicado a los mismo trabajadores; para seleccionar el tipo de baile a ejecutar en la terapia de relajación se les aplicó una encuesta, la terapia de relajación bailando con Max de ejecuto en once sesiones, los datos fueron analizados, organizados y presentados en tablas y gráficos haciendo uso de la estadística, de los cuales se obtuvieron los resultados, para seleccionar las conclusiones generales más adecuadas a partir de datos parciales y representativos, Para el estudio se utilizaron dos grupos de experimentación: Grupo de experimentación constituido por quienes se les aplicó el test y participaron de las sesiones de bailoterapia y el Grupo de control o testigo está formado quienes se les aplicó el test, pero no participaron de las sesiones de bailoterapia.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Los datos recolectados fueron procesados en el paquete estadístico SPSS/PC versión 20, con el que se realizaron los siguientes análisis: Obtención de frecuencias y porcentajes en variables, representación gráfica a través de diagrama de barras para variables, el análisis estadístico de las variables en estudio se caracterizará a través del Chi Cuadrado, esta prueba estadística se emplea en el análisis de dos o más grupos, y de dos o más variables. Desde entonces, se ha convertido en una prueba muy aceptada y aplicable a múltiples usos, cuando se dispone de datos independientes de tipo nominal. Ella ofrece un test general sobre la existencia de diferencias entre las categorías que agrupan a los datos de la variable dependiente (Supo, 2014).

2.7. Aspectos éticos.

La presente investigación tuvo en cuenta las siguientes consideraciones éticas. La participación en este estudio fue estrictamente voluntaria y con el consentimiento informado a cada uno de los participantes, el cual constó en formulario firmado por cada uno de ellos. La información que se recogió tiene carácter confidencial y no se usó para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

III. RESULTADOS

TABLA N° 01

Grupo Experimental y Control para Pre y Pos Test de la Eficacia de la Terapia de Relajación para mejorar el Clima Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud - Zarumilla, 2017.

CONDICIÓN	GRUPO PRE TEST						GRUPO POS TEST					
	Experimental			Control			Experimental			Control		
	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media
ALTO (104 - 136)	0	0.00		0	0.00		15	100.00		0	0.00	
MEDIO (69 - 103)	9	60.00	68.60	7	46.67	67.67	0	0.00	110.67	15	100.00	82.13
BAJO (34 - 68)	6	40.00		8	53.33		0	0.00		0	0.00	
TOTAL	15	100.00		15	100.00		15	100.00		15	100.00	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional a trabajadores del Centro de Salud Zarumilla.

Elaboración Propia

GRÁFICO N° 01

Porcentajes del Grupo Experimental y Control para Pre y Pos Test de la Eficacia de la Terapia de Relajación para mejorar el Clima Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud - Zarumilla, 2017.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Es importante analizar el pre y post test teniendo en consideración el grupo experimental y el grupo control, para medir la eficacia que ejerce la terapia de relajación sobre el clima organizacional, sobre aquellos que reciben el estímulo o tratamiento; sí este surte efecto sobre el otro, se concluye que el programa funciona de lo contrario se argumentaría que el mismo no funciona. Así tenemos que, la Tabla y Gráfico N° 01, se mide la eficacia que ejerce la terapia de relajación para mejorar el clima organizacional de los trabajadores de Zarumilla, en los pre y pos test se puede apreciar; en el grupo control pre test el 47% de los trabajadores calificaron en un nivel medio, un 53% lo hizo en el nivel bajo, no evidenciándose trabajador alguno que calificó en un nivel alto, en comparación al grupo post test en el que el 100% calificó en un nivel sin evidenciar calificación en el nivel bajo y alto; en el grupo experimental pre test el 60% de los trabajadores calificaron en un nivel medio y un 40% lo hizo en un nivel bajo, sin embargo luego de aplicada la terapia en el post test el 100% de los trabajadores calificó en un nivel alto. Las medias halladas confirman el efecto de la terapia puesto que, en el pre y pos experimental la media aumentó de 69% a 111%.

Tabla 1.a

Estadísticos t de student pre test y pos test grupo experimental en las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en el Nivel de Clima Organizacional de los Trabajadores del Centro de Salud Zarumilla, 2017

DIMENSIÓN	ESTADIST. (t)	GRADOS DE LIBERTAD (gl)	PROBAB. (p)	SIGNIFICANCIA
Cultura Organizacional	-11.7818	14	0.0000	Altamente Significativo Rechaza H ₀
Diseño Organizacional	-20.7422	14	0.0000	Altamente Significativo Rechaza H ₀
Potencial Humano	-21.1226	14	0.0000	Altamente Significativo Rechaza H ₀

Interpretación: En la tabla N° 01.a, estadísticos t de student de pre y pos test en los trabajadores del grupo experimental; para la dimensión cultura organizacional, se obtuvo un valor t de -11.7818 en una probabilidad de 0,0000 menor a ($p < 0.05$), con este resultado se evidencia la existencia de una alta significación estadística, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula. Lo mismo se puede decir, de la dimensión diseño organizacional, por el cual se obtuvo un valor t de Student de -20.7422 en una probabilidad de 0,000 menor a ($p < 0.05$), lo cual también indica una alta significación estadística, rechazándose de igual manera la Hipótesis nula. Por último, para la dimensión potencial humano se obtuvo un valor t de -21.1226 en una probabilidad de 0,000 menor a ($p < 0.05$), lo cual indica una alta significación estadística, rechazándose la hipótesis nula.

TABLA N° 02

Distribución numérica y porcentual de la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión potencial humano, año 2017.

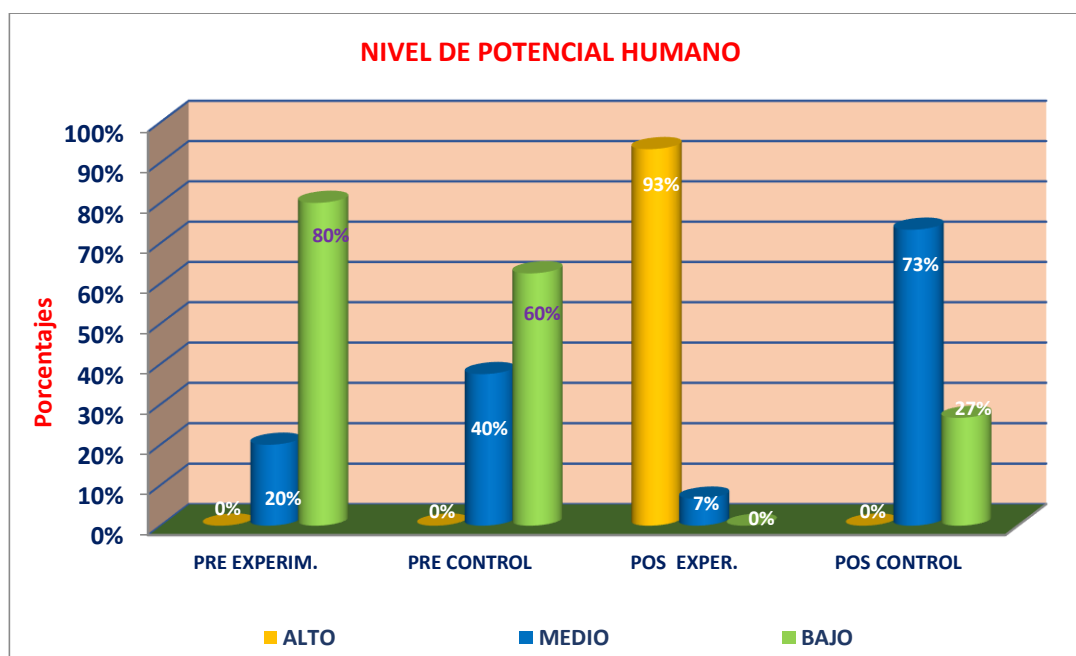
CONDICIÓN	GRUPO PRE TEST						GRUPO POS TEST					
	Experimental			Control			Experimental			Control		
	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media
ALTO (32 - 42)	0	0.00		0	0.00		14	93.33		0	0.00	
MEDIO (21 - 31)	3	20.00	19.47	6	40.00	40.53	1	6.67	33.87	11	73.33	23.33
BAJO (10 - 20)	12	80.00		9	60.00		0	0.00		4	26.67	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional a trabajadores del Centro de Salud Zarumilla.

Elaboración Propia

GRÁFICO N° 02

Distribución numérica y porcentual de la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión potencial humano, año 2017.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Respecto a lo indicado en la Tabla y Gráfico N° 02, el cual mide la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el clima de organizacional de los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en los pre y pos test se puede apreciar; en el grupo control pre test que el 40% de los trabajadores calificaron en un nivel medio y el 60% lo hizo con un nivel bajo; en comparación al grupo post test en el que el 73% de trabajadores califico con un nivel medio y un 27% lo hizo con un nivel bajo; en el grupo experimental pre test el 20% de los trabajadores calificaron en un nivel medio y el 80% lo hizo con un nivel bajo, sin embargo luego de aplicada la terapia de relajación en el post test el 93% de los trabajadores calificó en un nivel alto y el 7% lo hizo en un nivel medio. Los resultados señalan la eficacia de la terapia toda vez que los esfuerzos realizados crean un ambiente de pertenencia hacia la institución.

TABLA N° 03

Distribución numérica y porcentual de la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión componente diseño organizacional, año 2017

CONDICIÓN	GRUPO PRE TEST						GRUPO POS TEST					
	Experimental			Control			Experimental			Control		
	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media
ALTO (41 - 54)	0	0.00		0	0.00		6	40.00		0	0.00	
MEDIO (27 - 40)	2	13.33	23	5	33.33	22.93	9	60.00	40.53	11	73.33	29.93
BAJO (13 - 26)	13	86.67		10	66.67		0	0.00		4	26.67	
TOTAL	15	100.00		15	100.00		15	100.00		15	100.00	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional a trabajadores del Centro de Salud Zarumilla.

Elaboración Propia

GRÁFICO N° 03

Distribución numérica y porcentual de la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión componente diseño organizacional, año 2017



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo a lo indicado en la Tabla y Gráfico N° 03, el cual mide la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el clima organizacional en la dimensión diseño organizacional, de los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en los pre y post test se puede apreciar; en el grupo control pre test que el 33% de los trabajadores calificaron en un nivel medio y el 67% lo hizo con un nivel bajo; en comparación al grupo post test en el que el 73% de trabajadores califico con un nivel medio y el 27% lo hizo con un nivel bajo, no evidenciándose calificación en el nivel alto; en el grupo experimental pre test el 13% de los trabajadores calificaron con un nivel medio y un 87% lo hizo en un nivel bajo, sin embargo luego de aplicada la terapia de relajación en el post test el 40% de los trabajadores calificó en un nivel alto y el 60% lo hizo en un nivel medio. Los resultados señalan el efecto de la terapia de relajación toda vez que producto de la aplicación de misma permitirá motivar, elevar la autoestima y mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores, de tal forma que estos se sentirán satisfechos en la realización de sus labores.

Tabla N°4

Distribución numérica y porcentual de la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión cultura de organización, año 2017.

CONDICIÓN	GRUPO PRE TEST						GRUPO POS TEST					
	Experimental			Control			Experimental			Control		
	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media	Frcia.	%	Media
ALTO (35 - 46)	0	0.00		0	0.00		14	93.33		1	6.67	
MEDIO (23 - 34)	14	93.33	25.80	14	93.33	25.60	1	6.67	36.27	14	93.33	28.87
BAJO (11 - 22)	1	6.67		1	6.67		0	0.00		0	0.00	
TOTAL	15	100.00		15	100.00		15	100.00		15	100.00	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional a trabajadores del Centro de Salud Zarumilla.

Elaboración Propia

GRÁFICO N° 04

Distribución numérica y porcentual de la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión cultura de organización, año 2017.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Como se puede ver en la Tabla y Gráfico N° 02 el cual mide la eficacia de la terapia de relajación en el nivel de cultura organizacional para mejorar el clima organizacional de los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en los pre y pos test se puede apreciar; en el grupo control pre test el 93% de los trabajadores calificaron en un nivel medio, un 7% lo hizo en un nivel bajo, no evidenciándose calificación en el nivel alto, en comparación al grupo post test en el que el 93% calificó en un nivel de medio y el 7% lo hizo en un nivel alto; en el grupo experimental pre test el 93% de los trabajadores calificaron en un nivel medio y el 7% lo hizo con un nivel bajo, sin embargo luego de aplicada la terapia de relajación en el post test el 93% de los trabajadores calificó en un nivel alto y un 7% lo hizo con un nivel medio.

IV.- DISCUSIÓN.

Para la descripción de los resultados se ha tomado como sustento en ese orden de prelación, el marco teórico considerado y los antecedentes expuestos a fin de realizar la discusión correspondiente.

En concordancia con lo que reflejan los resultados expuestos me permite analizar; siguiendo un orden de prelación, en lo que respecta al GRUPO CONTROL, hubo un traslado del pre al post test de 53% puntos porcentuales que calificaron a los trabajadores desde un nivel de calificación bajo a un nivel de calificación medio; sin embargo, al analizar el GRUPO EXPERIMENTAL, se trasladó en total desde el pre al pos test 100% puntos porcentuales (40% que calificaron como bajo y 60% que calificaron como medio) a un nivel de calificación alto. De esta manera se puede argumentar que la terapia de relajación se mostró eficaz en el mejoramiento del clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla.

Lo expuesto se alinea con lo que sostiene Mc Gregor en su teoría sobre el clima organizacional, al considerar que la energía natural, mental y físico solicitada por el trabajo tiene similitud al que se requiere en el juego y la diversión. Las personas necesitan de motivaciones superiores y el ambiente apropiado que los motive y les permita conseguir sus objetivos y metas bajo ciertos parámetros circunstanciales apropiados que les permitan no solo aceptar la responsabilidad sino también asumirlas consigo misma. Concluye que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuadas las personas se involucran a sus metas y objetivos a través de la llamada integración. Por otro lado, citando a Deci (1975) con la teoría de la motivación intrínseca, Good y Brophy (1996) afirman que las personas se sienten competentes y auto determinadas cuando tienen la capacidad de vencer desafíos que le son insuperables.

De acuerdo a lo indicado se puede hacer una alocución, teniendo en cuenta que la presente investigación, realza la importancia de la terapia de relajación que en cierta forma permite influenciar a manera de estímulo el carácter psicológico y valorativo de cada trabajador en el desempeño mismo de sus funciones poniendo a prueba su autodeterminación y capacidad de enfrentar desafíos y/o problemas que se presenten. En ese orden de ideas, no olvidemos lo señalado por Maslow, citado por Palma, (2006) que las necesidades que nos motivan a

satisfacer se establecen en un orden de jerarquía del ser humano (necesidades básicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y autorrealización), y estas a su vez, se encuentran relacionadas directamente a la actuación del individuo.

Del mismo modo se corroboran con lo indicado por Moos (1989): Clima Organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en el tanto en el bienestar como en el rendimiento. Así que, si un buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales, un mal trae abajo el entorno de trabajo de tal forma que se originan situaciones de conflicto que conllevan a baja productividad laboral. Palma (2004), en el Manual de Escala de Clima Laboral, hace alusión a la apreciación que los miembros de una organización tienen los componentes que describen y diferencian a la misma. Dichos componentes están referidos al proceso o estructuras como son: las formas de supervisión, las políticas y estrategias, las relaciones humanas, prácticas, apoyos y otros estímulos. En otras palabras, influyen en las actividades y comportamientos de los miembros de una organización.

V.- CONCLUSIONES.

De los resultados obtenidos producto de la aplicación de la terapia de relajación para mejorar el clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, durante el periodo en estudio se concluye que:

1. La terapia de relajación es eficaz dado que influye significativamente en el mejoramiento del clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla 2017; toda vez que la prueba t de student del GRUPO EXPERIMENTAL pre y pos test arroja un valor de -23,9303 en un nivel de probabilidad de error menor al 0.05 ($p < 0.05$), lo que estadísticamente indica un alto nivel de significancia; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
2. La terapia de relajación es eficaz dado que influye significativamente en el mejoramiento de la cultura organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla 2017; toda vez que la prueba t de student del GRUPO EXPERIMENTAL pre y pos test arroja un valor de -11.7818 en un nivel de probabilidad de error menor al 0.05 ($p < 0.05$), evidenciando la existencia de un alto nivel de significancia.
3. La terapia de relajación es eficaz dado que influye significativamente en el mejoramiento del diseño organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla 2017; toda vez que la prueba t de student del GRUPO EXPERIMENTAL pre y pos test arroja un valor de -20.7422 en un nivel de probabilidad de error menor al 0.05 ($p < 0.05$), lo que estadísticamente indica un alto nivel de significancia; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
4. La terapia de relajación es eficaz dado que influye significativamente en el mejoramiento de la potencial humano en los trabajadores del centro de salud Zarumilla 2017; toda vez que la prueba t de student del GRUPO EXPERIMENTAL pre y pos test arroja un valor de -21.1226 en un nivel de probabilidad de error menor al 0.05 ($p < 0.05$), lo que estadísticamente indica un alto nivel de significancia; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

VI. RECOMENDACIONES.

Consideró que es tarea de los directivos de las organizaciones realizar encuestas a sus trabajadores para medir el clima organizacional y así poder tomar medidas correctivas que lleven a mejorarlo.

Se recomienda implementar acciones de prevención y disminución de riesgo centradas en la modificación del clima organizacional, favoreciendo la cohesión grupal y el trabajo en equipo, así como mejoras ergonómicas que coadyuven en la calidad de vida laboral y optimicen las actitudes de los trabajadores del centro de salud de Zarumilla.

Se sugiere hacer mediciones del clima laboral periódicas, a fin de evaluar la efectividad de las acciones de prevención y disminución de riesgo en los trabajadores del centro de salud de Zarumilla.

Se recomienda planificar y ejecutar estrategias de intervención psicoterapéutica como la bailoterapia en los trabajadores para favorecer un clima organizacional óptimo que beneficie a la organización así como a la atención brindada al usuario externo.

VII. REFERENCIAS.

1. Monteza Izquierdo A. Y. Estudio del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital rural Picota. [Tesis]. Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo; 2016.
2. Arias Gallegos W. L y Valdivia J. Estudio del clima organizacional, síndrome de Burnout y afrontamiento en trabajadores del hospital oncológico de Arequipa. [Tesis]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2013.
3. <https://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/rentabilidad-empresa-depende-su-clima-laboral-noticia-198464>
4. [.https://www.expoknews.com/mcdonald%C2%B4s-otorga-buena-calidad-de-trabajo-a-sus-empleados/](https://www.expoknews.com/mcdonald%C2%B4s-otorga-buena-calidad-de-trabajo-a-sus-empleados/)
5. Torres S. Diagnóstico de la gestión municipal. Alternativas para el Desarrollo; 2005. Disponible en:
<https://www.mef.gob.pe/presu/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf>
6. Chiavenato I. Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. (2a ed.) México, México: McGraw-Hill; 2009.
7. Méndez Álvarez C. “Clima organizacional en Colombia – Un método de análisis para su intervención”. Editorial UOC; Diciembre de 2007.
8. Cordero V LE. Factores de riesgo psicosociales. Documento técnico de protección laboral. Santafé de Bogotá: I.S.S. Libros y libros; 1996.
9. López M AL. Actividad física, deporte y salud empresarial. Medicina del deporte y salud empresarial. Cali: Universidad Libre. Feriva S.A. 2008; p. 107.2007.
10. MSc. Jiménez González J. F., Lic. Díaz Medina R., Lic. Jazán Álvarez A., Tartabull A. J. “incidencia de un programa de bailoterapia en la mejoría del nivel de vulnerabilidad al estrés”. Universidad de Cienfuegos. Cienfuegos. Cuba; 2015.
11. Marín Mejía F. “Efectos de la danza terapéutica en el control del estrés laboral en adultos entre 25 y 50 años” Universidad de Caldas. Colombia. Revista Hacia la Promoción de la Salud enero-junio, 2011; Vol. 16, núm. 1;pp. 156-174.
12. Miyuki J, Fumiko, L., Paes, J., “Eficacia de la auriculoterapia para la disminución del estrés en estudiantes de enfermería.” Publicado en Revista Latino-Am. Enfermagem. 2012; 20(4).Pág. 1-9.

13. Alba D, Arenas A, y coo. “Estrés, estrategias de afrontamiento, estilos de aprendizaje, y comunicación asertiva, en una muestra de estudiantes del Programa de Medicina de la Universidad de Manizales, y diseño de un proceso de mejora. 2012”. Publicado en Archivos de Medicina. Vol. 13 N°2; Julio-Diciembre 2013.
14. Copari Catacora M. Evaluación de la bailoterapia en el Síndrome Metabólico pre mórbido y capacidad física en los trabajadores administrativos del Hospital III Es Salud. Universidad Alas Peruanas: Puno – Perú; 2015.
15. Alles M. Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias, Ediciones Gránica, S.A. Buenos Aires – Argentina; 2005.
16. Bergeron J. Aspectos humanos de la organización. Costa Rica: Gaitán Morin; 1983
17. Brow W. Teoría de la organización y la administración, enfoque integral. México: Limusa; 1990.
18. Schneider B. Sobre La Etiología de climas. Personal de Psicología. Ed. Mc. Graw Hill; 1983.
19. Dessler G. Administración de recursos humanos. México: Mc. Graw Hill Interamericana; 1993.
20. Hall R. Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall; 1996.
21. Moos D. Clima Laboral como una calidad interna relativamente perdurable de la organización; 1989.
22. Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas; 1999.
23. Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas; 2004
24. Palma D. “Relación entre motivación y el Clima Laboral en el personal de Entidades Universitarias”; 1999
25. Chiavenato E. Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores; 1998
26. Rodríguez D. Diagnóstico Organizacional. México. D.F.: Alfaomega; 1999
27. Rodríguez A. “Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central universitario”; 1999
28. Ramón V. Gestión Estratégica de Recursos Humanos. Estados Unidos: Editorial Addison Wesley Iberoamericana; 1995
29. Robbins S. Comportamiento Organizacional. Barcelona: Prentice Hall; 1999

30. Robbins S. Comportamiento Organizacional. México. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.; 1999
31. Schermerhon J., Hunt J. y Osborn R. Comportamiento Organizacional, México, Editorial Limusa, S.A.; 2004.
32. Warren Brown y Dennis Moberg. Teoría de La organización y la Administración: Enfoque integral. México: Editorial Limusa; 1990
33. Schvarstein L. Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. Buenos Aires: Paidós; 1998
34. Nieves E. Desempeño docente y clima Laboral en el Liceo Agustín Codazzy(Tesis inédita de maestría) De Maracay, Estado de Aragua-Venezuela”; 2007.
35. Thompson-Gutiérrez. La organización actual. Synthesis universidad Autónoma de Chihuahua; 2006:1-4.
36. Chang-Vega M, Salazar-Botello M, Huerta-Rivera P, Nuñez-Partido A. Clima Organizacional satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas). Revista Universum 2008; 23(2):66-85.
37. Estada-Gallego F. Herbert A Simon y la economía organizacional. Cuadernos de Economía. 2007;XXVI(46):169-99.
38. Arango-Fernández W. La ecopoiesis como fundamento de una perspectiva ambiental para la administración. la organización compleja. Reflexión. 2007;10(1):67-82.
39. Topa G, Palací F. Múltiples focos de identificación en las organizaciones: comparación de su poder predictivo sobre los resultados grupales, profesionales y organizacionales. Revista Psicología social 2007;22(1):17-29.
40. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: Edic Popular; 2001.
41. Carrada-Bravo I. La cultura organizacional en los sistemas de salud. ¿Por qué estudiar cultura? Revista Médica IMSS 2002; 40(3):203-11.
42. Castro A. Teorías implícitas de liderazgo, contexto y capacidad de conducción. Anales de Psicología 2006; 22(1):89-97.
43. Davis M, McKay M, Eshelman ER. Técnicas de autocontrol emocional. Barcelona: Martínez Roca; 1985.
44. Cautela JR, Groden J. Técnicas de relajación (Manual práctico para adultos, niños y Educación especial). Barcelona: Martínez Roca; 1985.
45. Choliz M. Técnicas para el control de la activación. Universidad de Valencia. URL: www.uv.es/=choliz/RelajacionRespiracion.pdf

46. Payne R. Técnicas de Relajación. Guía práctica. 3era edición. Barcelona; 2002
47. Andux-Couso. Ejercicios físicos corporales y deportes. Revistas El Habanero; 2012.
48. Navarro. Gimnasia Musical aerobia. Revista médica INDER, La Habana, Cuba; 2011.
49. Mosston-Muka. El ejercicio físico y la salud corporal en mujeres. En Mosston-Muka, El ejercicio físico y la salud corporal en mujeres. (pág. 71). Barcelona, España.: Editorial Paidós; 2012.
50. Poloni, P. A. (S/F). Amici Formación de Fitness y Salud. Obtenido de Instructurado en Gimnasia Aerobica:
<http://www.amicivirtual.com.ar/assets/files/AerobicaI>.
51. Reca M. El cuerpo en la danza: Que es Danza Terapia Movimiento. Buenos Aires: Lumen; 2005.
52. Panhofer H. El cuerpo en psicoterapia: Teoría y práctica de la Danza Movimiento Terapia. España: Gedisa S.A.; 2005.
53. Caicedo M. La danza como estrategia en el quehacer de la fisioterapia. Cuerpo-movimiento: perspectivas. Santafé de Bogotá: Universidad del Rosario; 2005.
54. Diccionario de Medicina OceanoMosby. Barcelona: Oceano; 1999.
55. Pereyra M. Estres y Salud. México: Universidad Montemorelos; 2010 [cited 2010]; Available from: <http://mpereyra.com/archivos/EstresySalud.pdf>
56. Toro R. Biodanza. Chile: Indigo; 2001.
57. Fariñas G. Psicoballet. [Página web. Video] Cuba2009 [cited 2009]; Available from: <http://cencomed.sld.cu/psicoballet/main.htm> <http://www.youtube.com/watch?v=XUwI-pTJpO4>.
58. Fux M. Primer encuentro con la danzoterapia. Buenos Aires: Paidós; 1982.
59. Fernández M. A. La Danza y su Historia. En M. A. Fernández, Historia y Desarrollo de la Danza y el Baile; 1985.
60. Aima Tafur, Danza Terapia, noviembre 2005, www.spactualmagazine.com
61. Aima Tafur, Danza Terapia, noviembre 2005, www.spactualmagazine.com
62. Aima Tafur, Danza Terapia, noviembre 2005, www.spactualmagazine.com
63. Aima Tafur, Danza Terapia, noviembre 2005, www.spactualmagazine.com
64. Ecured. Bailoterapia. Recuperado el 15 de Julio de 2015, de <http://www.ecured.cu/index.php/Bailoterapia>; 2012.

65. Canales A. Diversión, salud y ejercicio. Disponible en: <http://www.elheraldo.n/Ediciones/2008/09/06/Noticia/Diversión-salud-y-ejercicio>; 2008.
66. Coll Aguilera M., & Delgado Guerrero, J.L. Enfoque holístico de una terapia natural efectiva. Recuperado de <http://www.efdeportes.com>; 2009
67. Troya F. Universidad Central del Ecuador Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/5115>; Agosto de 2015
68. Barrera Ruben G. J. “La bailoterapia como instrumento para mejorar la calidad de vida de las mujeres de 40 a 50 años del barrio de san” 2012.
69. Jiménez González J.F. Programa comunitario de Bailoterapia y su incidencia en los niveles de depresión y bienestar subjetivo. Tesis de maestría. Cienfuegos. Facultad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte; 2011.
70. Dowd D. T. Depresión: Theory, assesment, and new directions in practice. *International Journal of Clinical and Health Psychology*; 2004
71. Enciclopedia Encarta. Diccionario; 2004.
72. Jiménez RE. Indicadores de calidad y eficiencia de los servicios hospitalarios. Una mirada actual. *Rev Cubana Salud Pública* 2004; 30(1): [citado en 2005]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864
73. Davis M, McKay M, Eshelman ER. Técnicas de autocontrol emocional. Barcelona: Martínez Roca; 1985.
74. Balmaseda B. bailoterapia, www.monografías.com
75. Álvarez G. El gerente de empresas públicas y privadas, perfil de motivación para el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* 2009; (19)2. Pp. 51-66.
76. MINSA. Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional-V.02. In: *Personas DGdSdl*, editor. Lima; 2011.
77. Supo Condori, J. (2014). Seminarios de Investigación Científica. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Nombre de la Organización de Salud:
2. Tipo de Establecimiento : [1] DIRESA [2] DISA [3] GERESA [4] Hospital [5] Instituto [6] Red [7] Micro-Red
3. Sector : [1] MINSA [2] EsSALUD [3] FF.AA. [4] PNP [5] Sector Privado
4. Ubicación Geográfica: [1] Costa [2] Sierra [3] Selva
5. Código del cuestionario : 6. Edad :
7. Sexo: [1] Femenino [2] Masculino 8. Grupo Ocupacional: (1) Administrativo (2) Asistencial
9. Profesión: 10. Condición: [1] Nombrado [2] Contratado
11. Tiempo trabajando en la Institución: 12. Tiempo trabajando en el Puesto Actual:

1: Nunca, 2: A veces, 3: Frecuentemente, 4: Siempre

ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	1	2	3	4
Me río de bromas.	1	2	3	4
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
Las cosas me salen perfectas.	1	2	3	4
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
Estoy sonriente.	1	2	3	4
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
Cometo errores.	1	2	3	4
Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño	1	2	3	4
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4
He mentido	1	2	3	4
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROYECTO "EFICACIA DE LA TERAPIA DE RELAJACION PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD ZARUMILLA"

Investigador: Lic. Enf. Segundo Max Benites León

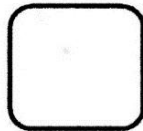
El Lic. en enfermería Benites León Segundo Max, estudiante de post grado de Gestión de los servicios de Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando el Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Magister, que tiene como objetivo determinar la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla.

El estudio consiste en dos partes, la primera requiere su aprobación para contestar una encuesta de 28 ítems como pre y pos test, la misma que tomará un tiempo estimado de 15 minutos y proporcionará información acerca del Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla.

La segunda parte, se realizara once sesiones de bailoterapia, una vez por semana con una duración de aproximada de 1 hora al grupo experimental los mismo que serán seleccionados por conveniencia al estudio y solicita su autorización para las sesiones de bailoterapia a cargo de un instructor de baile. La información que se obtenga es absolutamente confidencial y sólo el personal de la investigación podrá acceder a ella.

He leído el formulario de consentimiento y libremente sin ninguna presión autorizo mi participación en este estudio, sabiendo que los datos obtenidos se mantendrán en confidencialidad y los resultados serán utilizados para la realización de esta tesis.

Firma de la participante



Firma del investigador

Tumbes, _____ de _____ del _____

Validez del instrumento.

Validado por el Ministerio de Salud, con R.M. N° 468-2011/MINSA.

MINISTERIO DE SALUD

No. 468-2011/MINSA



Resolución Ministerial

Lima, 14 de JUNIO del 2011

Visto el Expediente N° 11-020650-001, que contiene el Memorandum N° 1018-2011-DGSP/MINSA, de la Dirección General de Salud de las Personas;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 41° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud aprobado por Decreto Supremo N° 023-2005-SA, señala que la Dirección General de Salud de las Personas es el órgano técnico normativo en los procesos relacionados a la atención integral, servicios de salud, calidad, gestión sanitaria y actividad de salud mental;

Que, por Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, del 11 de septiembre de 2008, se aprobó el Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, en el que se incluye la metodología de aplicación del instrumento, permitiendo realizar el estudio de clima organizacional en todas sus fases, dentro de los establecimientos de salud;

Que, mediante Informe N° 003-2011-ET-JGE-DCS-DGSP/MINSA, la Dirección de Calidad en Salud de la Dirección General de Salud de las Personas, precisa que en el marco del Proceso de Descentralización, Aseguramiento Universal y la Política Nacional de Salud se establecen y desarrollan acciones de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, resultados, el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos;

Que, en virtud de ello, la Dirección General de Salud de las Personas, ha propuesto para su aprobación el Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional -V.02, el cual tiene por finalidad desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Salud de las Personas;



Z. Solís V.



C. ACOSTA S.



W. Olivera A.



D. León Ch.

Con el visado del Director General de la Dirección General de Salud de las Personas, del Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y de la Viceministra de Salud;

De conformidad con lo previsto en el literal l) del Artículo 8° de la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - V.02", la misma que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- La Dirección General de Salud de las Personas, a través de la Dirección de Calidad en Salud, se encargará de la difusión del mencionado Documento Técnico.

Artículo 3°.- Las Direcciones de Salud, Direcciones Regionales de Salud o las que hagan sus veces son responsables de aplicar el referido Documento Técnico y de monitorear y evaluar el proceso de implementación del Estudio de Clima Organizacional.

Artículo 4°.- Encargar a la Oficina General de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Portal de Internet del Ministerio de Salud, en la dirección: http://www.minsa.gob.pe/transparencia/dge_normas.asp.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



Z. Solís V.



W. Olivera A.



D. León Ch.

OSCAR RAÚL UGARTE OBILLUZ
Ministro de Salud



Matriz de consistencia.

Eficacia de la terapia de relajación para mejorar el clima organizacional en los Trabajadores del centro de salud Zarumilla, Zarumilla, 2017.

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	METODO
"Eficacia de la terapia de relajación para mejorar el clima organizacional en los Trabajadores del centro de salud Zarumilla en el año 2017"	Problema General ¿Cuál es la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de Salud de Zarumilla?	Objetivo General Determinar la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, año 2017.	Hipótesis General -H _i La terapia de relajación es eficaz para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla. -H _o La terapia de relajación no es eficaz para mejorar el clima organizacional.	La presente investigación se realizó con los trabajadores del centro de salud de Zarumilla, con aquellos que cumplían con los criterios de inclusión, para la recolección de los datos se utilizó el pretest y postest, cuestionario para medir el clima organizacional aplicado a los mismo trabajadores; para seleccionar el tipo de baile a ejecutar en la terapia de relajación se les aplicó una encuesta, la terapia de relajación bailando con Max de ejecuto en once sesiones, los datos fueron analizados, organizados y presentados en tablas y gráficos haciendo uso de la estadística, de los cuales se obtuvieron los resultados, para seleccionar las conclusiones generales más adecuadas a partir de datos parciales y representativos, Para el estudio se utilizaron
	Problema Especifico ¿Cuál es la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión potencial humano, año 2017?	Objetivo Especifico Determinar la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la diemensión	Hipótesis Especifico H ₁ La terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión potencial humano 2017, es eficaz.	

	<p>¿Cuál es la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en el componente diseño organizacional, año 2017?</p> <p>¿Cuál es la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en el componente dimensión cultura de organización, año 2017?</p>	<p>potencial humano, año 2017.</p> <p>-Determinar la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión diseño organizacional, año 2017.</p> <p>-Determinar la eficacia de la terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión cultura de organización, año 2017.</p>	<p>H₂ La terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión diseño organizacional 2017, es eficaz.</p> <p>H₃ La terapia de relajación para mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla, en la dimensión cultura de organización 2017, es eficaz.</p>	<p>dos grupos de experimentación:</p> <p>Grupo de experimentación.- A quienes se les aplicó el test y participaron de las sesiones de bailoterapia.</p> <p>Grupo de control o testigo.- A quienes se les aplicó el test, pero no participaron de las sesiones de bailoterapia.</p> <p>Nivel de investigación. El nivel de la investigación es aplicada (Supo, 2014).</p> <p>Tipo de estudio. El tipo de investigación de acuerdo al fin que se persigue se trató de una investigación cuasi-experimental, porque sus datos fueron utilizados en la solución de problemas de la realidad. Finalmente se trata de una investigación con un enfoque cuantitativo ya que se utilizó estadística y encuestas, para el recojo de información (Supo, 2014).</p> <p>Diseño de la investigación. El diseño de la investigación es cuasi experimental, porque tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables.</p> <p>Población. Trabajadores del centro de salud Zarumilla,</p>
--	---	--	---	--

			<p>donde hay un total de 52 trabajadores de los cuales: nombrados y contados MINSA, así como contratados por modalidad CAS, asistenciales, administrativos y personal de servicio.</p> <p>Muestra. De la población total de 52 trabajadores del centro de salud de Zarumilla se eligieron 30 trabajadores de los cuales 15 conformaron el grupo experimental y 15 el grupo control.</p> <p>Muestreo. No Probalístico, por Conveniencia, porque se seleccionó a las participantes al azar, de los 30 trabajadores que participaron en la encuesta, se seleccionaron 15 trabajadores que participaron en el experimento bailando con Max que son del grupo experimental, los otros 15 trabajadores son el grupo control que no participaron del experimento bailando con Max.</p>
--	--	--	---



**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
MICRORRED N° 01 ZARUMILLA**

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"



Dr. Nicolás Valle Palomino
Jefe de la Unidad de Posgrado – Piura
Universidad Cesar Vallejo

Zarumilla, 06 diciembre 2017

Ciudad.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION.

De mi especial consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo hacer de su conocimiento, que en respuesta al documento enviado por su representada, se le acepta la solicitud en esta institución al Lic. BENITES LEÓN, Segundo Max, identificado con DNI N° 00373596, para que realice el trabajo de investigación de su Tesis de estudio de Posgrado de Maestría en Gestión de Servicios de Salud, Titulado "Eficacia de la Terapia de Relajación para Mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores del centro de salud Zarumilla".

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,



M^c. MEYC. Vega Porras Denhiking Altsmar
Jefe Microred de Zarumilla. Centro de Salud I-4 Zarumilla.
DIRESA Tumbes – MINSA

Redbaco
06/12/17
11:10 hrs



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

BODAS DE PLATA

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Piura, 1 de diciembre del 2017

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES
MICRO RED N° 1 ZARUMILLA
MESA DE PARTES

N° Reg.
N° Folio
Fecha: 04/12/17
Hora: 08:50pm
Firma: [Firma]

Sr(a). Alismar Denhiking Vega Poras
Director del Centro de Salud de Zarumilla
Tumbes

Ciudad.-

ASUNTO: Permiso para aplicación de instrumento de investigación en la institución que representa

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez, aprovecho la oportunidad para presentar a **Segundo Max Benites León**, estudiante del programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud, con el fin de solicitar tenga a bien autorizar el permiso para aplicación de instrumento de investigación en la institución que representa. Dicho instrumento obedece a un trabajo netamente académico titulado: “*Eficacia de la terapia de relajación para mejorar el clima organización en los trabajadores del centro de salud de Zarumilla*”, que le servirá para completar su tesis de grado.

La aplicación de dicho material respecto al día, hora, espacio o lo necesario que demande el trabajo, deberá ser coordinado directamente entre el (la) investigador (a) y su despacho, o con alguien a quien usted designe.

Sin otro particular y agradeciendo la atención que brinde al presente, quedo de usted.

Atentamente,



Dra. Nicolás Valle Palomino
Jefe de la Unidad de Posgrado - Piura
Universidad César Vallejo

PROGRAMA DE BAILOTERAPIA COMO TÉCNICA DE RELAJACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD ZARUMILLA

PRESENTACIÓN.

La bailoterapia es la energía del baile para mejorar la salud que ha servido de base para crear una nueva forma de actividad física que ha adoptado nuestra sociedad, existe gran afluencia de personas que acuden a centros de bailoterapia, parques y gimnasios en los cuales se imparten estas clases, para liberarse del estrés, olvidarse de los problemas y mejorar su figura. Esta disciplina es toda una mezcla de géneros de baile combinados en coreografías adaptadas a un salón de gimnasio. Es la combinación de música y movimiento a través del baile de diferentes ritmos, estimulando el flujo de energía en forma armoniosa y controlada. La música actúa como un detonante de los más variados sentimientos atenuando los momentos de stress, soledad y ansiedad. La bailoterapia es un dialogo entre la música y el cuerpo que favorece la estabilidad emocional al elevar la producción de endorfinas, las cuales generan una sensación de placer y alegría con un impacto directo en los niveles de autoestima y motivación. La bailoterapia consiste en hacer ejercicios llevados al baile, lo que te permite relajarte, disfrutar de la música, compartir, aprender, hacer bastante ejercicio cardiovascular o en los más mayores trabajar la mente y cuerpo.

Objetivo general:

Utilizar la Bailoterapia como técnica de relajación para mejorar el clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Zarumilla.

Objetivos específicos:

- Motivar a los trabajadores del Centro de Salud de Zarumilla, a incorporarse en la práctica de Bailoterapia, buscando mejorar el clima organizacional.
- Determinar la aplicación de ejercicios físicos basados en la Bailoterapia.
- Mejorar las relaciones interpersonales, entre los trabajadores del centro de salud de Zarumilla.
- Elevar la autoestima de los trabajadores del centro de salud de Zarumilla.
- Fomentar la ayuda mutua, perseverancia y voluntad entre los trabajadores del centro de salud de Zarumilla.
- Fortalecer el desarrollo de la personalidad entre los trabajadores del centro de salud de Zarumilla.

ÁMBITO DE EJECUCIÓN: Auditorium del centro de salud de Zarumilla.

DURACIÓN: 11 semanas

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN: Bar. Segundo Max Benites León.

PAUTAS GENERALES PARA LAS SESIONES DE BAILOTERAPIA.

- Duración del programa 11 semanas.
- Frecuencia 1 sesión semanal.
- Duración de cada sesión 60 minutos.
- Adecuada sucesión de los tipos de actividades y su localización muscular.
- Se dividirá en 2 etapas: etapa 1 de 6 semanas y etapa 2 de 5 semanas.
- Se decidirá auxiliarse de 1 instructor, quien actuara de forma simultánea, sobre todo con el propósito de garantizar una atención lo más individualizada posible, minimizar los riesgos de ejecuciones indebidas y establecer un óptimo control durante todo el tiempo de aplicación del programa (Jiménez, 2011).

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.

Primera Etapa:

Periodo: 6 Semanas.		
Programa de bailoterapia: Octubre a Noviembre del 2017.		
Etapa 1		
Fase 1	Fase 2	Fase 3
2 semanas.	2semanas.	2 semanas.
2 al 14 de octubre.	16 al 28 de octubre.	30 de octubre al 11 de noviembre.
Toma inicial de datos.	Familiarización.	Reforzamiento del estímulo y de capacidades.
Diagnóstico de variable en estudio: Clima organizacional.	Charla educativa. Tipo de actividad a ejecutar. Primeras sesiones de trabajo en grupo. Enseñanza de los pasos básicos.	Desarrollo progresivo de la bailoterapia. Autoconocimiento Control sistemático del progreso.

Segunda Etapa:

Periodo. 5 Semanas.		
Programa de bailoterapia: Noviembre a Diciembre del 2017.		
Etapa 2		
Fase 4	Fase 5	Fase 6
2 semanas.	2 semanas.	1 semana.
13 al 25 de Noviembre.	27 de Noviembre al 9 de Diciembre.	Del 11 al 16 de Diciembre.
Práctica periódica.	Evaluación del progreso.	Evaluación final.
Realización de las sesiones de bailoterapia.	Medición de las variables. Comparación entre el nivel inicial y final.	Evaluación de variable en estudio: Clima organizacional.

CARACTERÍSTICAS DE LAS SESIONES DE PRÁCTICA.

Las sesiones de práctica:

A continuación se detallan las principales consideraciones tomadas en cuenta a la hora de estructurar las sesiones de práctica de bailoterapia. Las mismas tendrán una duración de 1 hora aproximadamente, en función de la fase en que se encontrara el programa.

Las actividades programadas tendrán un carácter flexible, en correspondencia con las características individuales de los sujetos y el grado de creación que manifiesten, lo que favorecerá la motivación por la práctica del baile, al ver reflejadas sus necesidades y preferencias en cada sesión.

Duración: 1 hora aproximadamente.			
Frecuencia: 1 sesión semanal (Jueves).			
Intensidad: según la fase (moderada-media – alta).			
Partes de las sesiones y contenidos.			
1.- Calentamiento (10 a 15) minutos.	2.- Actividades dinámicas y cardiovasculares (25 – 35 minutos).	3.- Actividades propias del baile (30 – 40 minutos).	4.- Recuperación (5 – 10 minutos).

METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN.

Apoyados por los lineamientos metodológicos para el trabajo, el colectivo de autores establece la estrategia metodológica a seguir. Para esto parten del diagnóstico inicial y en la primera fase introduce la propuesta desde la parte inicial de las clases y hasta la recuperación o final de estas. (American College of Sports Medicine, 1998, 1991; Rodríguez, 1995; Ticó, 1995; Jiménez, 2011).
(57, 58, 59,60)

Clasificación de los bailes.

Bailes Dinámicos (Merengue, Cumbia, Rumba entre otros) Nos brindan una serie de movimientos dinámicos y coordinados, comenzando desde la cabeza hasta los pies, estos hacen que los músculos tomen fuerza, aumentando el tono muscular, resistencia aerobia. Permiten aumentar la intensidad y elevar las pulsaciones.

Bailes Posturales: (Danzón, Son, Contradanza, Zapateo, etc.) La característica fundamental de estos bailes le permite al joven adoptar una correcta postura, desarrollar todos los músculos de la cadena posterior.

Bailes de Relajación: (Música instrumental, contradanza, habaneras, etc.) Garantiza el descenso de las pulsaciones y la relajación de los músculos.

RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA:

- Ante todo, relajarse y disponerse a disfrutar de la música.
- Usar ropa cómoda y flexible, zapatillas o zapatos de baile.
- Llevar a la clase un termo o recipiente con líquido rehidratante, para recuperar electrolitos y evitar que el cuerpo se deshidrate.
- Ingerir las comidas de dos a tres horas antes de comenzar.
- Las personas que presentan patologías cardiovasculares o de trombosis venosa, es necesario que se sometan a un chequeo médico antes de realizar ésta actividad, para así tomar las precauciones necesarias.
-

ETAPAS O PARTE DE LAS SESIONES.

Tiempo de duración ideal: 1 hora.

Parte preparatoria: Es donde se forma el grupo y se informa brevemente los objetivos de la clase, y se realiza la primera toma de pulso. La fórmula es la siguiente: $226 - \text{edad} = \text{máxima frecuencia cardiaca para mujeres}$ Y $220 - \text{edad} = \text{máxima frecuencia cardiaca para hombres}$.

Calentamiento:

Puede durar entre 5 y 10 minutos, es una actividad que debe realizar una persona de manera individual debido a la parte principal e importante de un inicio de trabajo de las actividades o ejercicios físicos.

El calentamiento es la prevención de lesiones para una práctica deportiva, muchas de las personas conocen de este sistema por lo cual manejan de forma ordenada la ejecución de los ejercicios incrementando la dificultad al momento de realizarlos de forma estática y en movimiento. (Domingo, 2004).⁽⁶¹⁾

Su objetivo es activar la musculatura, ponerla en movimiento para que pierda rigidez, y se flexibilice los pasos básicos de la gimnasia aerobia y pasos de baile de bajo impacto, sin riesgo de lesión (tirones, esguinces...).

Los ejercicios deben ser de fácil ejecución y se realizarán a un ritmo moderado. Se puede incluir extensiones, rotaciones, flexiones, elevaciones y aplicarlos a las diferentes partes del cuerpo: brazo, piernas, cabeza, cintura, pelvis... Etc.

Estiramiento: Debe incluirse dentro o al final del calentamiento, puede ser estático o en movimiento. Se debe calentar de lo general a lo específico. Un buen calentamiento es aquel que sube las pulsaciones del cuerpo por lo menos a 120 ppm. En el calentamiento se debe conseguir el comienzo de la sudoración.⁽⁶¹⁾

Parte Principal.

Con ella se inicia la segunda toma de pulso. Tiempo de duración de 15 a 45 minutos donde podemos realizar movimientos de alto o de bajo impacto con un estilo libre manifestándose la creatividad de los profesores.

Ejercicios de Alto impacto. Consiste en ejecutar los pasos saltando. Los pasos se combinan con elevaciones, extensiones, rotaciones etc. de brazos y piernas y además el movimiento es en distintas direcciones y sentidos diversos.

Ejercicios de Bajo impacto. La diferencia fundamental de una clase de bajo impacto con respecto a la de alto impacto es que no se realizan saltos. Al menos uno de los pies debe permanecer en contacto con el suelo. En cuanto a la variedad de pasos y movimientos, ambas modalidades son muy similares. Estos tipos de pasos de bailes son los idóneos para los adultos mayores, el tratamiento de las enfermedades no transmisibles y aquellas personas que desean ponerse en forma tras pasar largos periodos de inactividad física.

Recuperación: En esta fase los pasos de bailes se van haciendo de manera más lenta y disminuyendo su intensidad con el fin de disminuir el ritmo cardíaco. Se realiza la última toma de pulso.

PROCEDIMIENTOS ORGANIZATIVOS.

Frontal en hileras, filas, círculos, dispersos, etc. Dependerán del procedimiento del instructor o guía los cuales serán descritos según el avance de las sesiones.

EVALUACIÓN:

Se realizará de acuerdo a la fase 6, evaluación de la variable en estudio.

FINANCIAMIENTO:

Será autofinanciado por el investigador de este estudio.

METODOLOGÍA DE LA BAILOTERAPIA.

Materiales:

Para la práctica de la metodología utilizamos diferentes implementos que fueron de uso exclusivo para los participantes:

- Espacio adecuado para la elaboración de la práctica (parque).
- Un parlante.
- Un micrófono.
- Una extensión.
- Una memoria.
- Ropa deportiva.
- Zapatos deportivos.
- Bebida hidratante.
- Hojas para las impresiones de encuestas y el trabajo de investigación.
- Globos.

Merengue:

Este ritmo se elige para la práctica de la bailoterapia siendo un ritmo conocido de mucho agrado de la gente, debido a que la intención es que las personas a más de realizar actividad física disfruten de la música para que exista beneficios y se pueda ejecutar pasos básicos fáciles y sencillos, de esta forma se realiza la práctica siendo muy motivador para los participantes. La primera rutina básica

con el ritmo de Merengue se trabajó con una mezcla de 30 minutos y se necesitó de once clases para llegar a cumplir la rutina, donde se indicó paso a paso cada ejercicio hasta que pueda realizarlo sin problema y llegar a formar la rutina con los pasos básicos completamente solos.

Paso merengue básico

Camina en el lugar, cambiando el peso de la cadera de una pierna a la otra. Para que el movimiento izquierda-derecha sea más natural relaja el cuerpo, las rodillas y caderas. Con los brazos acompaña el movimiento de las caderas, deja que los hombros hagan círculos pequeños acompañando el ritmo.



Paso merengue vaivén

La pierna derecha en el lugar y lleva la pierna izquierda delante y detrás, dejando que las caderas se balanceen un poco.



Paso merengue vaivén

La pierna izquierda en el lugar y lleva la pierna derecha delante y detrás, dejando que las caderas se balanceen un poco.



Evidencias de la ejecución de la investigación.

Aplicando el cuestionario para medir el clima organizacional en los trabajadores del centro de salud de Zarumilla.





Realizando las sesiones de la terapia de relajación: Bailando con Max















UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BENITES LEÓN, SEGUNDO MAX

INFORME TITULADO:

“Eficacia De La Terapia De Relajación Para Mejorar El Clima Organizacional En Los
Trabajadores Del Centro De Salud Zarumilla, Zarumilla, 2017”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE FEBRERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, VLADIMIR R. GUTIERREZ HUANCAYO docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

"Eficacia de la terapia de relajación para mejorar el clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Zarumilla, Zarumilla, 2017" del estudiante Benites León Segundo Max constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 16 de agosto del 2019




Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 18084573

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

Eficacia De La Terapia De Relajación Para Mejorar El Clima Organizacional En
Los Trabajadores Del Centro De Salud Zarumilla, Zarumilla, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Bach. Segundo Max Benites León. (0000-0002-9319-446X)

ASESOR:

Dr. Vladimir Román Gutiérrez Huancayo (0000-0002-2986-7711)

PROGRAMA:

Gestión de los Servicios de Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:



Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Detal)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	5 %
2	lucv.univsa.gov.pe	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
4	repositorio.univsa.edu...	1 %
5	www.madaje.org	1 %
6	atlas.univsa.edu.pe	1 %
7	www.health.com	1 %
8	displayer.es	1 %
9	es.aldehacer.com	<1 %
10	estilo.edu.ec	<1 %
11	repositorio.univsa.edu.pe	<1 %