



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrés laboral y cultura organizacional según los
trabajadores de una institución pública Jesús María.
2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Poma Casquero, María del Rosario

ASESOR:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2016

Dr. Martínez López, Edwin Alberto
Presidente

Dra. Zárate Barrial, Rosalía
Secretaria

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta
Vocal

Dedicatoria:

Con mucho cariño para mi familia,

A la memoria de mí querida madre

A mí querido padre

A mis queridos hermanos y hermanas

por brindarme su comprensión, apoyo y

desvelos en mi formación profesional.

Agradecimiento:

A los profesores por aplicar los conocimientos en clase.

A los amigos por coincidir con los aprendizajes significativos.

A los trabajadores de la institución pública por contribuir con sus aportes en esta tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, Poma Casquero María del Rosario, identificado con DNI 08779241 estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Estrés laboral y cultura organizacional según los trabajadores de una institución pública Jesús María. 2015”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha 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 auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar 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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

San Juan de Lurigancho, Mayo del 2016.

Firma: _____

DNI: 08779241

María del Rosario Poma Casquero

Presentación

En cumplimiento a los requerimientos formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a consideración de la ESCUELA DE POST GRADO la investigación titulada:

“Estrés laboral y cultura organizacional según los trabajadores de una institución pública Jesús María. 2015”.

Orientada a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión pública. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas ineludibles de tal manera que los trabajadores puedan disminuir el estrés laboral incrementando la cultura organizacional para mejorar la calidad de vida laboral en la institución pública.

La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo, la segunda parte refiere antecedentes y el marco referencial, la tercera parte plantea la hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la cuarta parte describe el marco metodológico, la quinta parte señala los resultados, en la sexta parte presentamos la discusión, conclusiones y las recomendaciones y por último en la séptima parte se detalla las referencias bibliográficas y los apéndices.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre el estrés y la cultura organizacional según los trabajadores de una institución pública Jesús María. 2015.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Contenidos

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenidos	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	38
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	44
II. Marco metodológico	45
2.1 Variables	46
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Metodología	49
2.4. Tipo de investigación	49
2.5. Diseño	51
2.6. Población, muestra y muestreo	52
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8. Métodos de análisis de datos	61
2.9. Consideraciones éticas	63
III. Resultados	64

IV. Discusión	103
V. Conclusiones	109
VI. Recomendaciones	112
VII. Referencias	115
Apéndices	119
Apéndice A Matriz de consistencia	120
Apéndice B Matriz de operacionalización de variables	129
Apéndice C Instrumentos	136
Apéndice D Documentos de validación	141
Apéndice E Certificados de validez	145
Apéndice F Base de datos de la confiabilidad de variables	154
Apéndice G Base de datos del estudio	158
Apéndice H Artículo científico	172
Apéndice I Interpretación de correlación	182

Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización del estrés laboral	47
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la cultura organizacional	48
Tabla 3	Población de estudio	52
Tabla 4	Muestra de estudio	55
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable estrés laboral	57
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable cultura organizacional	58
Tabla 7	Resultados de validación de la variable estrés laboral	59
Tabla 8	Resultados de validación de la variable cultura institucional	59
Tabla 9	Confiabilidad de la variable estrés laboral	60
Tabla 10	Confiabilidad de la variable cultura organizacional	61
Tabla 11	Distribución de los niveles del estrés laboral	65
Tabla 12	Distribución de los niveles del desgaste emocional	66
Tabla 13	Distribución de los niveles de la insatisfacción por retribución	67
Tabla 14	Distribución de los niveles de la insatisfacción del ejercicio profesional	68
Tabla 15	Distribución de los niveles de la falta de motivación	69
Tabla 16	Distribución de los niveles del exceso de demanda laboral	70
Tabla 17	Distribución de los niveles del demérito profesional	71
Tabla 18	Distribución de los niveles de la cultura organizacional	72
Tabla 19	Distribución de los niveles de la etnohistoria	73
Tabla 20	Distribución de los niveles de las creencias	74
Tabla 21	Distribución de los niveles de los valores	75
Tabla 22	Distribución de los niveles de la comunicación	76
Tabla 23	Distribución de los niveles del producto	77
Tabla 24	Descripción de los niveles del estrés laboral y la cultura organizacional	78
Tabla 25	Descripción de los niveles del estrés laboral y la etnohistoria	80
Tabla 26	Descripción de los niveles del estrés laboral y los creencias	82
Tabla 27	Descripción de los niveles del estrés laboral y los valores	84

Tabla 28	Descripción de los niveles del estrés laboral y la comunicación	86
Tabla 29	Descripción de los niveles del estrés laboral y el producto	88
Tabla 30	Correlación del estrés laboral y cultura organizacional	91
Tabla 31	Correlación del estrés laboral y la etnohistoria	93
Tabla 32	Correlación del estrés laboral y las creencias	95
Tabla 33	Correlación del estrés laboral y los valores	97
Tabla 34	Correlación del estrés laboral y la comunicación	99
Tabla 35	Correlación del estrés laboral y el producto	101

Lista de figuras

Figura 1	Distribución de los niveles del estrés laboral	65
Figura 2	Distribución de los niveles del desgaste emocional	66
Figura 3	Distribución de los niveles de la insatisfacción por retribución	67
Figura 4	Distribución de los niveles de la insatisfacción del ejercicio profesional	68
Figura 5	Distribución de los niveles de la falta de motivación	69
Figura 6	Distribución de los niveles del exceso de demanda laboral	70
Figura 7	Distribución de los niveles del demérito profesional	71
Figura 8	Distribución de los niveles de la cultura organizacional	72
Figura 9	Distribución de los niveles de la etnohistoria	73
Figura 10	Distribución de los niveles de las creencias	74
Figura 11	Distribución de los niveles de los valores	75
Figura 12	Distribución de los niveles de la comunicación	76
Figura 13	Distribución de los niveles del producto	77
Figura 14	Descripción de los niveles del estrés laboral y la cultura organizacional	79
Figura 15	Descripción de los niveles del estrés laboral y la etnohistoria	81
Figura 16	Descripción de los niveles del estrés laboral y las creencias	83
Figura 17	Descripción de los niveles del estrés laboral y los valores	85
Figura 18	Descripción de los niveles del estrés laboral y la comunicación	87
Figura 19	Descripción de los niveles del estrés laboral y el producto	89
Figura 20	Región de rechazo de la hipótesis general	91
Figura 21	Región de rechazo de la primera hipótesis específica	93
Figura 22	Región de rechazo de la segunda hipótesis específica	95
Figura 23	Región de rechazo de la tercera hipótesis específica	97
Figura 24	Región de rechazo de la cuarta hipótesis específica	99
Figura 25	Región de rechazo de la quinta hipótesis específica	101

Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación “Estrés laboral y cultura organizacional según los trabajadores de una institución pública Jesús María. 2015”

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre el estrés laboral y la cultura organizacional de la muestra estudiada. Según la metodología la investigación es de tipo aplicada, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 129 trabajadores de una institución pública Jesús María.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables estrés laboral y la cultura organizacional. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho = -0,673$, según Bisquerra (2009) observamos en la tabla de interpretación que $-0,673$ se encuentra entre los rangos -0.41 y -0.70 interpretándose como correlación moderada negativa entre las variables, con un $p = 0.00$ como ($p < 0.01$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación inversa y significativa entre las variable estrés laboral y la cultura organizacional.

Palabras claves: Estrés laboral, cultura organizacional, etnohistoria, creencias, valores, comunicación y producto.

Abstract

The following is a summary of the research "Work stress and organizational culture is presented as employees of a public institution Jesus Maria. 2015".

The objective of the research was aimed to determine the relationship between job stress and organizational culture of the studied sample. According to the research methodology is applied type, the level is descriptive correlational design used is not experimental, cross-sectional. The sample consisted of 129 workers from a public institution Jesus Maria.

To collect the data variables instruments work stress and organizational culture were used. Data processing was performed using SPSS software (version 22).

It made the descriptive analysis and correlation through the coefficient of Spearman's Rho, with a score of $Rho = -0.673$, according Bisquerra (2009) observed in the interpretation table that -0.673 is between the range -0.41 and -0.70 interpreted as negative moderate correlation between variables, the $p = 0.00$ like ($p < 0.01$), then the null hypothesis is rejected therefore the results indicate that there is significant inverse relationship between job stress variable and organizational culture.

Keywords: Work stress, organizational culture, ethnohistory, beliefs, values, communication and product.