

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL  
DE HUMANGA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**Clima organizacional y su relación con el estrés  
laboral en los docentes de la Universidad Nacional de  
San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN  
ENFERMERÍA

Presentado por:

**Bach. ARISTA PRADO, Adriana Sheila**

**Bach. BALER MALLMA, Angela Catherine**

**AYACUCHO – PERÚ**

**2017**

## RESUMEN

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2017

Adriana Sheila Arista Prado<sup>1</sup> Angela Catherine Baler Mallma<sup>2</sup>

Cuando la presión laboral empieza a acumularse, ocasiona un efecto negativo, en nuestro proceso de pensamiento y en nuestra condición física. Si el estrés se vuelve excesivo, los docentes presentan diversos síntomas de estrés que pueden perjudicar su desempeño en el trabajo y su salud, e incluso deteriorar su capacidad de hacer frente al ambiente. El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. La metodología es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y un nivel transeccional correlacional; la técnica de recolección de datos fue el cuestionario auto administrado y los instrumentos fueron: el Cuestionario de Clima Organizacional para docentes que se dividió en 4 dimensiones: estructura, identidad, recompensa y relaciones; el cuestionario Escala de fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU). Con un muestreo probabilístico estratificado por facultades de 217 docentes, de una población de 495. Los resultados más relevantes muestran un clima organizacional medio con más del 70% y un 60% de docentes con un nivel de estrés laboral preocupante, respecto a la correlación con la prueba estadística Tau b de Kendal (-0.05) se halló no significativo. Se concluye realizando la prueba Tau b de Kendall (-0.05), la no existencia de una relación del clima organizacional y el estrés laboral (p-valor=0.439>0.05), en docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.

**Palabra clave:** clima organizacional, estrés laboral

---

<sup>1</sup> Bachiller en Ciencias de la enfermería correo:sheila\_ap\_12@hotmail.com

<sup>2</sup> Bachiller en Ciencias de la enfermería correo: angela\_bm2@hotmail.com

## ABSTRAC

### ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATION WITH WORK STRESS IN THE TEACHERS OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2017.

Adriana Sheila Arista Prado <sup>1</sup> Angela Catherine Baler Mallma <sup>2</sup>

When the pressure begins to accumulate, it causes a negative effect, our thinking process and our physical condition. If the stress becomes excessive, teachers show various symptoms of stress that can harm their performance at work and their health, and even impair their ability to cope with the environment. The objective of this study is to determine the relationship between organizational climate and work stress in the teachers of the National University of San Cristóbal de Huamanga. The methodology is of Applicative type, of quantitative approach, of non-experimental design and a correlational transectional level; the technique of data collection was the self-administered questionnaire and the instruments the Organizational Climate Questionnaire for teachers that was divided into 4 dimensions: structure, identity, reward, relationships and the questionnaire Scale of sources of stress in university professors (EFEPU). With a probabilistic sampling stratified by faculties of 217 teachers, from a population of 495. The most relevant results show an average organizational climate with more than 70% and a worrying level of work stress with 60% in all university teachers, with respect to the correlation with the Tau b statistical test of Kendal (-0.05). found not significant. It is concluded by performing the Tau b test of Kendall (-0.05), where the non-existence of a relationship between the organizational climate and work stress was determined ( $p\text{-value} = 0.439 > 0.05$ ), in teachers of the National University of San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.

**Key words:** organizational climate, labor stress

*A Dios por haberme dado la fuerza necesaria para continuar y lograr mis objetivos, con cariño dedico esta tesis a toda mi familia. A mi padre José por sus consejos y confianza; a mi madre Maruja, Elena y Soledad por su dedicación y apoyo incondicional en todo momento y a mis hermanos por alegrarme la vida en los momentos difíciles*

*A mis padres por todo su apoyo y amor, y a mis queridos hermanos.*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por darnos salud por estar con nosotras en cada paso que damos, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestra mente y por haber puesto en nuestros caminos a aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Nuestro sincero y profundo reconocimiento a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por habernos acogido en sus aulas en este largo proceso de aprendizaje.

Agradecemos a todos los docentes por habernos orientado de una manera profesional, colaborando en el proceso de ejecución de la tesis cediéndonos su tiempo, brindándonos sus conocimientos, siendo objetivos y sinceros en el llenado de los cuestionarios para poder culminar con éxito nuestro trabajo de investigación, y así poder obtener el título de licenciada en enfermería. También agradecemos infinitamente a los docentes que contribuyeron en nuestra formación profesional como enfermeras.

A nuestro asesor, Mg. Arturo Morales Silvestre por sus aportes metodológicos y constante apoyo para desarrollar el presente estudio.

A nuestros jurados: Ruth Elena Alarcón Mundaca, Luz Elena Loayza Quispe y Mercedes Gallardo Gutiérrez, por el interés, motivación, apoyo y crítica, necesarios para la realización de la tesis. Un especial agradecimiento por este privilegio.

Agradecemos también a nuestros amigos los de aquí y a los de allá... los nuevos y los viejos, los de siempre... porque su cariño, apoyo y comprensión han enriquecido y sostenido mi vida en este y otros tiempos.

Gracias... ¡Gracias a todos y a cada uno!

## INDICE

<b>Resumen</b> .....	ii
<b>Abstrac</b> .....	iii
<b>Dedicatoria</b> .....	iv
<b>Agradecimiento</b> .....	v
<b>CAPITULO I</b> .....	7
<b>Introducción</b> .....	7
<b>CAPITULO II</b> .....	12
<b>Revisión bibliografica</b> .....	12
2.1 Antecedentes Referenciales: .....	12
2.2 Base Teórica: .....	15
<b>Materiales y metodo</b> .....	48
3.1 Tipo, diseño, área y población .....	48
3.2 Muestra, criterios, validación y confiabilidad: .....	49
3.3 Técnica e instrumento .....	53
3.3.1 Técnicas .....	50
3.3.2 Instrumentos: .....	51
3.3.3 Procedimiento para la recolección de datos .....	51
3.3.4 Procesamiento de datos .....	51
<b>CAPITULO IV</b> .....	52
<b>Resultados</b> .....	52
<b>CAPITULO V</b> .....	59
<b>Discusiones</b> .....	59
<b>Conclusiones</b> .....	69
<b>Recomendaciones</b> .....	71
<b>Limitaciones</b> .....	73
Referencias bibliográficas .....	78
Anexos .....	80

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

La universidad como institución educativa es una organización y está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: la estructura organizacional, la recompensa, la identidad del personal hacia su institución y las relaciones entre compañeros de trabajo. La interacción de los componentes antes mencionados produce patrones de relación variados y específicos que encajan en lo que se ha denominado Clima Organizacional.

La profesión docente, de manera particular se encuentra profundamente afectada por los cambios científico-tecnológicos, económicos, sociales y culturales de la sociedad actual. El profesor se ve exigido por el alumnado, la familia las fuerzas sociales y de la administración de diversas demandas, que muchas veces son incompatibles entre sí, lo que hace cada vez más conflictivas y mayores las exigencias de las nuevas generaciones.

En cuanto al estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (1). Entonces se puede definir como el estado general de tensión que desencadena diferentes reacciones desde el punto de

vista emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales nos vienen determinadas por agentes adversos de los lugares o situaciones en las que trabajamos. (2)

La organización Mundial de la Salud (OMS: 2004) considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan. (3)

Méndez Álvarez, (2006) refiere de clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (4)

Angelica Crespín (Perú 2012), en su investigación determinó que el clima organizacional que perciben los docentes es predominantemente medio, esto podría deberse a una escasa afiliación por parte de ellos, lo cual impediría una buena actuación personal y grupal, siendo un elemento de riesgo especialmente tratándose de una institución educativa. (5)

Gloria Montero (Perú: 2010); en su trabajo tuvo por conclusión que no se encuentran diferencias significativas en el nivel de estrés entre facultades, carreras y sexo. Con el anova se puede observar que se encuentran diferencias significativas entre los grupos estudiados, es decir que el estrés afecta en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. (6)

Bautista y Torres (Ayacucho- 2008), señala que los docentes de la UNSCH presentan alta frecuencia de estrés laboral (68%) de manera global y por niveles con mayor predominio el moderado (30.6%), leve y severo. Siendo la escuela de formación profesional de Biología quien presento el mayor porcentaje de docentes estresados, seguido de la



escuela de Enfermería, Obstetricia y Farmacia. Respecto a las variables: sexo, edad, estado civil, años de servicio y condición laboral no se halló diferencia significativa. Es decir el desarrollo del estrés laboral en los docentes es independiente de estas variables. (7)

Todos los docentes tienen unas expectativas respecto a su actividad laboral que muchas veces no se ajustan a la realidad cotidiana y provocan que la adaptación a esa realidad se produzca de forma más lenta. Si esas expectativas son muy altas y no se cumplen, el trabajador puede desarrollar síntomas como ansiedad, apatía o tristeza, entre otros. Debido a estas evidencias es necesario realizar este estudio para identificar el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la UNSCH y así puedan mejorar eficientemente sus labores. Por ello se realizó la investigación titulada "Clima organizacional y su relación con el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017". Cuyo enunciado del problema es: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el estrés laboral, en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017?. Para ello nos hemos propuesto como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes. Y como objetivos específicos:

- Evaluar el clima organizacional según niveles en docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.
- Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.
- Determinar la relación del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.
- Determinar la relación de la dimensión estructura del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.

- Determinar la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.
- Determinar la relación de la dimensión relaciones del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.
- Determinar la relación de la dimensión identidad del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.

La hipótesis estuvo enmarcada en determinar qué tipo de relación existe entre el clima organizacional y estrés laboral. Para contrastar la hipótesis, se planteó un tipo de investigación cuantitativa, cuyo tipo de diseño no experimental es transversal o transeccional correlacional, con una muestra al azar probabilístico estratificado por facultades de 217 docentes de una población de 495. La técnica de recolección de datos fue el cuestionario auto administrado y los instrumentos el cuestionario de clima organizacional para docentes y la escala de fuentes de estrés en docentes universitarios.

Los resultados de la investigación determinaron que el 76,04% de docentes perciben un clima organizacional medio y el 60,37% un nivel de estrés laboral preocupante.

Contrastando la hipótesis, se concluye que existe una correlación estadísticamente no significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral (Tau b de Kendall= -0,05 y P-valor = 0,439)

Para la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, esta investigación implica crear conciencia sobre la importancia de los estudios sobre el clima organizacional y los mismos deben servir de base para mantener un personal altamente motivado dentro de la institución; para que se puedan cumplir las metas organizacionales e individuales de sus miembros. El estudio también constituye una referencia teórica para

futuras investigaciones en el área de desarrollo organizacional y manejo de los recursos humanos, facultades y escuelas de formación profesional en instituciones de educación superior universitaria o en otras organizaciones regionales o nacionales.

La presente investigación fue organizada en cinco capítulos: introducción, revisión bibliográfica, materiales y métodos, resultados, discusiones, recomendaciones, conclusiones, limitaciones, bibliografía y anexos.

## CAPITULO II

### REVISIÓN BIBLIOGRAFICA

#### 2.1 Antecedentes Referenciales:

María Sandoval, Deneb Magaña y otros, realizaron una investigación sobre el **“Clima Organizacional en profesores investigadores de una Institución de Educación Superior Autónoma de Tabasco, México”**. (Costa Rica 2013), el estudio se realizó en la Universidad Juárez. Los resultados reportan que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable y el 27% no favorable. Se concluye de manera general que las dimensiones que reportan los valores más bajos son la de interés por la investigación, el estudio y la presión laboral. Sin embargo, la percepción del clima organizacional no es igual en todas las divisiones académicas de la universidad. También a pesar de que poco más de una cuarta parte de la población percibe su ambiente en forma desfavorable, el pobre interés por la investigación y el estudio se percibe como el elemento que puede estar generando descontento y conflicto en la población bajo estudio. (8)

Como expone, Andrea Miño Sepúlveda en su estudio **“Clima Organizacional y Estrés Laboral Asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional”** (Chile: 2012), tuvo por objetivo evaluar la asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral asistencial, en una muestra de 200 docentes de enseñanza media

municipalizados y particulares-subvencionados de la comuna de Santiago. Se utilizó una metodología cuantitativa, considerándose un diseño no experimental transeccional correlacional. Los resultados demuestran correlaciones significativas entre los elementos del Clima Organizacional y Burnout en docentes. Respecto de su percepción de Clima organizacional y experimentación de la sintomatología de Burnout, se encuentra que un 56% de los docentes de la muestra percibe un clima Regular a Favorable y un 61% experimenta de manera leve la sintomatología del síndrome de Burnout. (9)

Según Luis Mena Miranda en su estudio titulado **“El desgaste profesional en profesores Universitarios”** (España: 2010); cuyo objetivo fue proponer un modelo predictivo del síndrome de burnout en profesores universitarios pertenecientes a planteles públicos y privados, siendo un estudio descriptivo - correlacional, tiene el propósito de medir el grado de asociación entre tres variables (clima, desgaste profesional y características sociodemográficas). Donde los resultados fueron: En el desgaste profesional (estrés laboral asistencial), la dimensión falta de realización es la que presenta mayor percepción negativa, por parte de los académicos (media=2,51), siendo seguida por la dimensión agotamiento (Media=1,84) y despersonalización (media= 1.60), estas valoraciones respecto del síndrome y sus factores se encuentran en un rango leve. Con respecto al Clima Organizacional, la dimensión que presenta una mayor aprobación, es oportunidad de desarrollo (Media= 3,07) y la que se ubica con menor valoración por parte de los académicos es la dimensión recompensa (media= 2,56) donde se interpreta que el profesorado a pesar de encontrarse conformes con sus trabajos no están del todo satisfecho, existiendo situaciones desagradables en su quehacer diario. (11)

Daniel Velázquez Vázquez, en su trabajo de investigación **“El estrés en los profesores de la Universidad Autónoma de Madrid”**, (España: 2009) tuvo por objetivo, conocer y analizar los niveles de estrés

y de apoyos en las áreas personal-familiares, laborales organizacionales y social-situacional de los profesores de tiempo completo. Una muestra de 53 profesores de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) como un instrumento para medir sus niveles de estrés y de apoyo. El énfasis de la investigación está marcado en el área laboral-organizacional, desempeñándose como educadores a nivel universitario. Donde tuvo por resultado que los profesores de la UAM tienen amplios recursos personales y sociales para superar el estrés en esas áreas; sin embargo, muestran altos niveles de estrés en el trabajo y bajo nivel de apoyo organizacional; además, perciben condiciones laborales y salariales insatisfactorias. (12)

Angelica Lucrecia Crespín Meza, en su investigación titulado **“Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao”**, (Perú 2012), realizado en la Universidad San Ignacio de la Loyola, tuvo como objetivo general medir el nivel de percepción del clima organizacional que tienen los docentes de una institución educativa pública de la región Callao. Metodología: tipo descriptivo simple. Resultados: destaca el nivel medio (73.1%) y alto (19.2 %) con respecto a la variable, que permiten determinar cómo es el clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa del cercado del Callao. Conclusiones: Realizada la investigación, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente han conducido a determinar que el clima organizacional que perciben los docentes es predominantemente medio, esto podría deberse a una escasa afiliación por parte de ellos, lo cual impediría una buena actuación personal y grupal, siendo un elemento de riesgo especialmente tratándose de una institución educativa. (5)

Según Gloria Montero Granthon en su trabajo de investigación titulado **“Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle”** (Perú: 2010); donde tiene por objetivo determinar la

relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el patrón de conducta tipo A - B en los empleados de la UNE, tuvo por conclusión que no se encuentran diferencias significativas en el nivel de estrés entre facultades, carreras y sexo. Con el anova se puede observar que se encuentran diferencias significativas entre los grupos estudiados, es decir que el estrés afecta en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Al comparar las medias con los Grupo1 y Grupo2, Grupo1 y Grupo3 se observan diferencias significativas es decir, a más alto estrés menor rendimiento, sin embargo los rendimientos de los grupos Grupo2 y Grupo3 no difieren en el rendimiento.(6)

Arango Bautista y Torres Gómez, en un estudio titulado “**Influencia de los niveles de estrés laboral en la actividad fagocítica y variación leucositaria en docentes de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Enero- Abril, 2008**” (Perú), señala que los docentes de la UNSCH presentan alta frecuencia de estrés laboral (68%) de manera global y por niveles con mayor predominio del moderado, seguido del leve y severo. Siendo la escuela de formación profesional de Biología quien presento el mayor porcentaje de docentes estresados con un 71.43% de su población, seguido de la escuela de Enfermería (70%), Obstetricia (65%) y Farmacia (54.54%). Respecto a las variables: sexo, edad, estado civil, años de servicio y condición laboral no se halló diferencia significativa. Es decir el desarrollo del estrés laboral en los docentes es independiente de estas variables. (7)

## **2.2 Base Teórica:**

### **2.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL**

Dirección de Calidad en Salud (DIRESA, 2009); Define al clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico, en el que está se da, la relaciones interpersonales tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (13)

Golcaves (1997) el Clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc. (14)

Florehand y Gilmer, (1964) el Clima es un conjunto de características que describen una organización, las cuales: distinguen una organización de otras, son relativamente duraderas en el tiempo e influyen en la conducta de los individuos de la organización. (14)

El clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. Estos autores hacen manifiesto que el estilo de dirección al interior de una empresa es clave en la percepción del clima de una empresa, ya que por medio de éste, los trabajadores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no participativo, tomando como referente su satisfacción y rendimiento laboral. (15)

### **2.2.1.1 NIVELES DE CLIMA ORGANIZACIONAL:**

#### a) Clima organizacional alto:

Se caracteriza como un ambiente de trabajo positivo contribuye a una mejor producción del equipo y que estén más comprometidos con el puesto de trabajo y los objetivos de la institución, como resultado obtendremos además, una mejora en la satisfacción de los docentes y estudiantes. Impuesta y monitorizada una buena estrategia de motivación laboral. Cuyas características son: que promueven el respeto; hay feedback con los docentes; hay capacidad de liderazgo; reconocimiento hacia los docentes; existe un lugar de trabajo adecuado con los equipos y herramientas actualizados; flexibilidad horaria; procedimientos y protocolos para los procesos, tareas y organización y por último, fomentar



el Team Building. Se califica mediante la siguiente puntuación de 150 a 205 puntos.

b) Clima organizacional medio:

Se define como la capacidad de los docentes para adaptarse a su actividad laboral por más o menos variada, agradable o compleja que ella sea y que reconocen aspectos rescatables. Se califica mediante la siguiente puntuación de 95 a 149 puntos.

c) Clima organizacional bajo:

Se caracteriza por que no favorece a la consecución de objetivos, destruye el ambiente de trabajo y como resultado, provoca situaciones conflictivas y de baja producción para la institución. Afecta el grado de seguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones respecto al respeto en la comunicación entre los miembros de la organización. Se califica mediante la siguiente puntuación de 41 a 94 puntos.

## **2.2.1.2 ENFOQUES TEORICOS SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL (16)**

### **2.2.1.1.1 TEORIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT**

Likert 1961- 1974. Esta teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian y permite también analizar el papel de variables que conforman el clima que se observa.

Para Likert (1974), el comportamiento de los individuos es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y en parte, por sus informaciones, percepciones, esperanzas, capacidades y sus valores. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar. En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que son: Los parámetros ligados al

contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional. (16)

Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales.

**Las variables causales**, llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables.

**Las variables intermedias**, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

**Las variables finales**, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

**1. Clima de tipo autoritario:** Sistema I Autoritaritarismo explotador, Sistema II Autoritaritarismo paternalista.

**2. Clima de tipo participativo:** Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo. (17)

Para medir el ambiente organizacional, que está determinado fundamentalmente, según Likert, por el estilo de Liderazgo, propuso un modelo para estudiar la conducta del líder basado en lo que denominó: "Sistemas de Administración", que describen los diferentes tipos de liderazgo:

**SISTEMA 1:** Líder autoritario que dirige y busca explotar a los subordinados.

**SISTEMA 2:** Líder autoritario pero paternalista, controla a sus subordinados en forma estricta y nunca delega autoridad. Sin embargo, les "da palmaditas en la espalda" y aparentemente "hace lo que es mejor para ellos".

**SISTEMA 3:** Líder de tipo consultivo, pide a sus subordinados que participen opinando sobre las decisiones, pero él se reserva el derecho de tomar la decisión final.

**SISTEMA 4:** Líder de estilo democrático, da algunas instrucciones a los subordinados, les permite participar plenamente y la decisión se toma con base en el consenso o por mayoría. (18)

#### **2.2.1.1.2 TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS**

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanista), desarrollada por Elton Mayo. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración. La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos a los cuales los trabajadores deberían someterse forzosamente.

Las relaciones humanas en la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudio a fondo esa interacción social.

Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos.

Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada, que incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y, a la vez, recibe mucha influencia de su semejante. En la búsqueda de comprensión, aceptación y participación, el individuo trata de compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, con el fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones más inmediatos. En su comportamiento influyen el ambiente y las diversas actitudes y normas informales existentes en los distintos grupos. En la empresa surgen las oportunidades de desarrollar relaciones humanas debido a la gran cantidad de grupos y las interacciones que se presentan necesariamente. Solo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados: la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de un clima donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente. (16)

### **Implicaciones de la teoría de las relaciones humanas**

La aparición de la teoría de las relaciones humanas trae un nuevo lenguaje: se habla de motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupos, entre otros; y se critican con dureza los antiguos conceptos de autoridad, jerarquía, racionalización del trabajo; departamentalización y principios generales de administración.

El estudio de Mayo y sus colaboradores destacó la importancia del “estado de ánimo” de los trabajadores en su desempeño en el trabajo. Apareció entonces el interés de cómo se sentía la gente en la organización, cuáles eran sus actitudes ante esta y ante su trabajo. De allí surgió el estudio de la motivación del hombre en su trabajo, lo que condujo a examinar las necesidades humanas y su relación con las recompensas monetarias, no monetarias y otros factores de la vida organizacional, tales como el tipo de supervisión, la relación entre actitudes, conducta y el rendimiento en el trabajo.

### **2.2.1.1.3 TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN**

Es el proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga algunas de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador. El proceso se inicia con una necesidad humana: la falta de algo considerado útil o deseable, que produce tensiones cuando se reconoce, o sea el individuo experimenta un sentimiento de satisfacción, cuya intensidad depende de la fuerza de la necesidad y la cantidad de tiempo desde que se reconoció y ha permanecido insatisfecha. Los motivos son las necesidades insatisfechas que sirven como base para la evaluación personal de las acciones alternativas que pueden realizarse para eliminar o reducir las tensiones. (19)

Según Robbins 1999 citado por García: “es la voluntad que puede tener una persona para ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. (20)

#### **a) Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow:**

Las teorías de la motivación en las organizaciones se han tratado de relacionar con los efectos que tiene la satisfacción en la productividad. Pero la teoría de Maslow (1943) es la más conocida y propone que los factores económicos cumplen la función motivacional en todos los niveles de la jerarquía de necesidades cuando son medios para satisfacer tales necesidades. Clasifica las diferentes necesidades del ser en cinco categorías:

**1. Necesidades Fisiológicas**, son las llamadas necesidades primarias, vitales o vegetativas, se relacionan con la supervivencia del individuo: son innatas e instintivas y exigen satisfacciones periódicas y cíclicas. Situadas en el nivel más bajo, las necesidades fisiológicas se haya también en los animales.

Las principales necesidades fisiológicas son la alimentación, sueño, actividad física, satisfacción sexual, abrigo y protección contra los elementos y seguridad física contra los peligros.

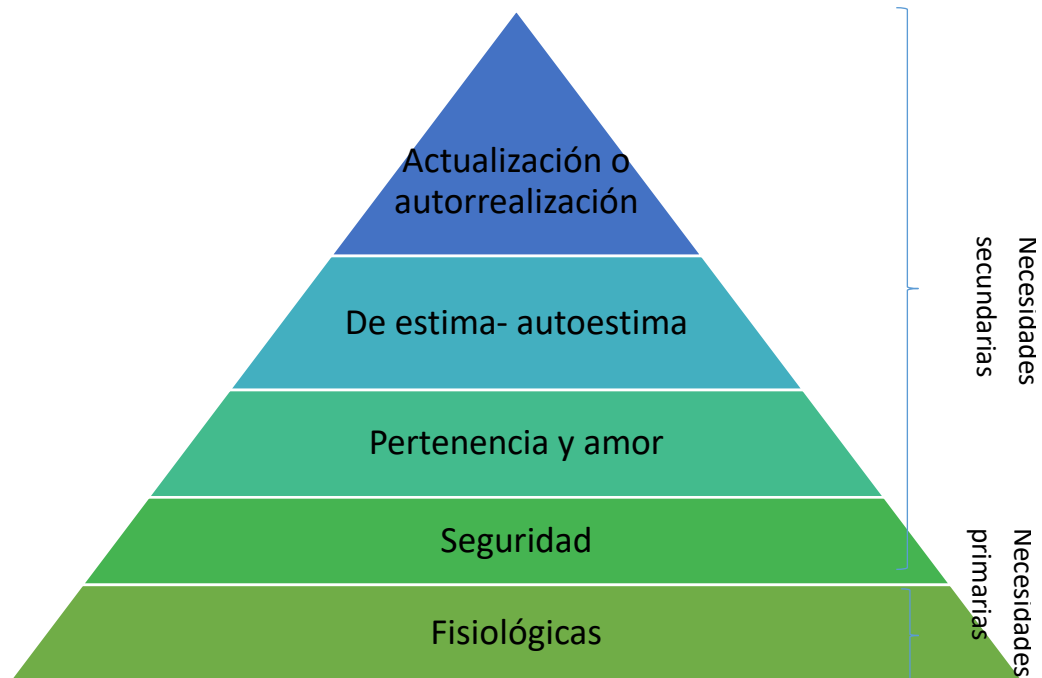


Figura N 01: La jerarquía de las necesidades, según Maslow (1943)

**2. Necesidades de seguridad**, son necesidades secundarias - exclusivas del hombre adquiridas y desarrolladas en el transcurso de la vida. Representan un patrón más elevado y complejo de necesidades que casi nunca quedan satisfechas a plenitud. El hombre busca, de manera indefinida, mayores satisfacciones de esas necesidades, que van desarrollándose gradualmente.

**3. Necesidad de pertenencia y de amor**, Surgen en el comportamiento cuando las necesidades primarias (fisiológicas y psicológicas) se encuentran relativamente satisfechas. Se destacan las necesidades de asociación, participación, aceptación por los compañeros, intercambios amistosos y de amor. Cuando éstas no son suficientemente satisfechas, el individuo se vuelve hostil con las personas que lo rodean.

**4. Necesidades de estima-autoestima,** son necesidades relacionadas con la manera como el individuo se ve y se evalúa así mismo. Comprende la auto percepción, la auto confianza y la necesidad de aprobación social, el respeto, el estatus, el prestigio y la consideración. Incluyen también el deseo de fuerza y adecuación, de confianza frente al mundo, independencia y autonomía. La satisfacción de las necesidades de autoestima conduce a sentimientos de autoconfianza, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo que, a su vez, conducen al desánimo o a actividades compensatorias.

**5. Necesidades de actualización o autorrealización,** son las necesidades más elevadas, producto de la educación y la cultura. Al igual que las necesidades psicológicas, rara vez son satisfechas a plenitud, pues el hombre busca, de modo gradual, mayores satisfacciones y establece metas cada vez más complejas.

La necesidad de autorrealización es la síntesis de las demás necesidades, es el impulso de cada individuo para realizar su propio potencial y estar en continuo autodesarrollo, en el sentido más elevado del término.

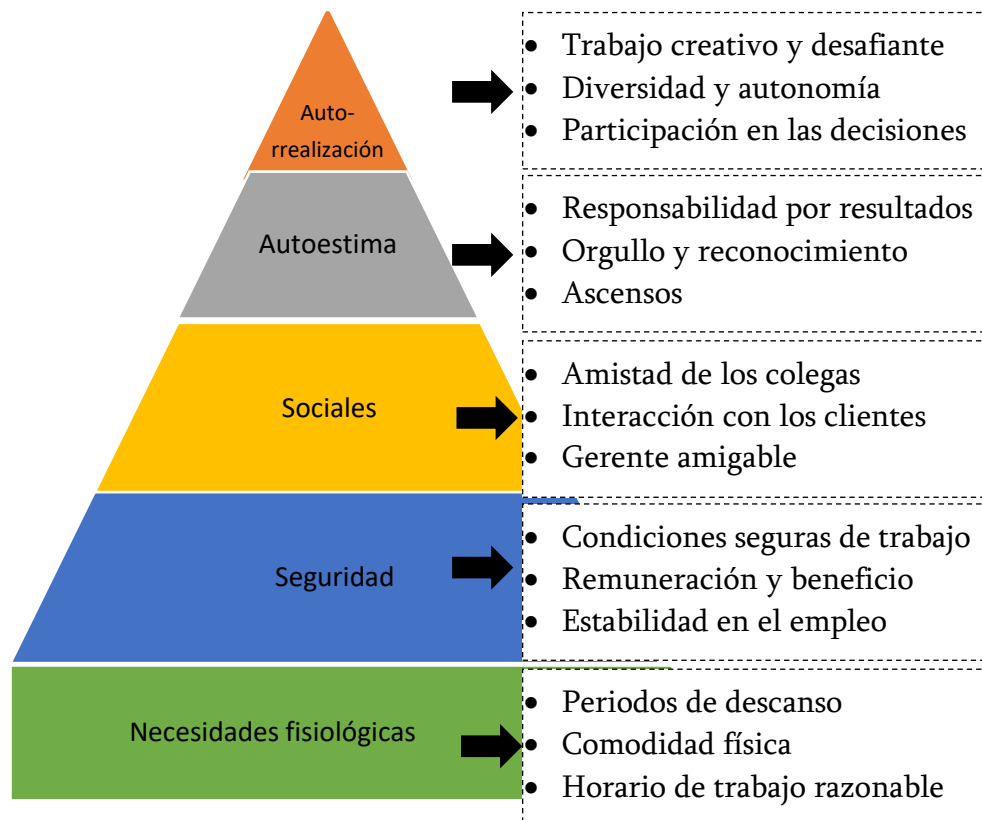


Figura N 02: Jerarquía de las necesidades humanas y medios de satisfacción.

Estas necesidades cambian enormemente de un individuo a otro. Su intensidad o manifestación también varía, debido a las diferencias individuales.

Con la llegada de la teoría de las relaciones humanas surge un nuevo lenguaje para la administración, el cual está enfocado hacia la comunicación, motivación, liderazgo, organización informal, dinámica de grupos, entre otros. La teoría de Maslow, ofrece entonces un esquema orientador y útil para el comportamiento del administrador, ya que está suficientemente bien estructurada. (16)

**b) Teoría del factor dual de Herzberg:**

Mediante encuestas que indagaron la satisfacción de las personas en sus trabajos, se determinó que el bienestar tiene relación con la estimulación personal, por eso divide los factores en:



- factores higiénicos: son factores externos a la tarea, su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados, pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

- factores motivadores: hacen referencia al trabajo en sí, son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados. (21)

La teoría de la motivación-higiene tiene detractores y críticas, entre las que se incluyen las siguientes:

1. El procedimiento que utilizó Herzberg está limitado por su metodología. Cuando el desarrollo es bueno o la consecución de objetivos es buena, los individuos interiorizan el éxito como suyo pero cuando el desarrollo de la tarea es malo o no se consiguen los objetivos los individuos exteriorizan el fracaso.
2. Se cuestiona la confiabilidad de la metodología de Herzberg. Ya que los calificadores deben formular interpretaciones objetivas, aunque es posible que puedan desvirtuar los resultados interpretando una respuesta de una forma distinta o tratar una respuesta similar de distinta forma.
3. Esta teoría solo proporciona una explicación de la satisfacción en el puesto.
4. No se utilizó una medida global de la satisfacción, es decir, a un individuo le puede no gustar una parte de su puesto, pero aun así puede pensar que su puesto de trabajo es aceptable.
5. La teoría pasa por alto las variables situacionales.
6. Herzberg supone una relación entre la satisfacción y la productividad. Sin embargo, utilizó una metodología de investigación dirigida solamente a la satisfacción y no a la productividad. (22)

### **c) Teoría de los tres factores de McClelland:**

Existen personas con diferentes grados de necesidades en función de las conductas que ha adquirido o aprendido de los entornos donde han vivido durante tiempo. McClelland define motivador a aquella necesidad o necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona. Las personas pueden actuar en función de tres factores motivadores diferenciados:

- **Afiliación:** Es aquel que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita ser parte de un grupo, y así sentir la estima de otros y tener su aprecio. A plazo largo este factor crea un ambiente laboral agradable, que influye y está relacionado con los demás factores motivadores.
- **Poder:** El deseo de controlar a los demás y el entorno, adquiriendo la autoridad para modificar situaciones. El poder que se ejerce puede ser de dos tipos, personal o socializado. El poder personal se desarrollará cuando se trate de influir o controlar a las persona, y el poder socializado se desarrollara cuando se utilice el poder para conseguir el beneficio de la empresa o de su equipo poder para beneficio de su equipo y de la empresa.
- **Logro:** Es el impulso o fuerza que hace que las personas actúen en buscar del mayor éxito en todo trabajo que desarrollen. Estos individuos motivados hacia el logro consiguen evitar las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar barreras o impedimentos para la consecución de sus objetivos, necesitan o desean sentir que el resultado de su desempeño, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. (18)

#### **d) Teoría x y teoría y de McGregor: (21)**

Douglas McGregor desarrolló su obra “The Human Side Of Enterprise” en 1960. En dicha obra expone su teoría motivacional y las ideas que aporta donde plantea los principios de dos modelos contrapuestos acerca de los trabajadores de una organización.

McGregor analizó durante un periodo de tiempo el comportamiento de los líderes frente a sus subordinados en relación a lo que cada jefe pensaba de ellos. Identificó estas dos posiciones extremas que denominó Teoría "X" y Teoría "Y".

**Según la Teoría X, de manera general, los trabajadores:**

- Trabajan lo menos posible ya que el trabajo no es una actividad atractiva para ellos, es por esto que son obligados mediante coacción. Buscan la seguridad por encima de todo y rechazan las responsabilidades.
- Su única y gran motivación es el dinero y carecen de ambición, prefieren que les manden.
- Un trabajador medio es inocente, ignorante, manipulable y suele estar poco o mal informado.
- Los trabajadores no se sienten motivados a cumplir los objetivos de la empresa si no fuese por la dirección.

**Según la Teoría Y, de manera general, los trabajadores:**

- Poseen un grado alto de ingenio, creatividad e imaginación, son resolutivos ante los problemas de la empresa.
- El trabajo es considerado por ellos como algo natural sintiéndose motivados en su realización y mejora.
- Buscan responsabilidades y tratan de esforzarse en la consecución de los objetivos cuando la recompensa es el reconocimiento de méritos.

**e) Teoría de las expectativas: (22)**

Vroom considera que la motivación de un trabajador en su entorno laboral depende de los logros y objetivos que desea o pretende alcanzar en su trabajo y de las probabilidades reales de poder conseguirlos. La teoría de Vroom se centra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar

determinados comportamientos conlleve a la consecución de un determinado resultados.

El esfuerzo que desarrolla un trabajador en la realización de su tarea se enfocará en tres relaciones: (21)

- Relación esfuerzo-desempeño: la probabilidad que percibe el individuo de que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevará al desempeño.
- Relación desempeño-recompensa: el grado hasta el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado.
- Relación recompensas-metas personales: el grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo y lo atractivas que le sean.

#### **f) Teoría ERC de Alderfer: (21)**

Clayton Alderfer consiguió remodelar la jerarquía de necesidades de Maslow para ajustarla con los resultados de la investigación empírica. La Teoría ERC se le llama a su jerarquía de Maslow remodelada.

En el estudio de Alderfer se plantean tres grupos de necesidades primarias:

- Necesidades de existencia: se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- Necesidades de relaciones: interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo.
- Necesidades de crecimiento: se centran en el desarrollo y crecimiento personal.

Además la teoría de Alderfer muestra dos diferencias más: (22)

- Que al mismo tiempo puede estar en operación más de una necesidad.

- Que si se reprime la satisfacción de una necesidad de nivel superior, puede incrementarse el deseo de satisfacer una necesidad de nivel inferior.

#### **g) Teoría de la fijación de metas de Edwin Locke:**

Edwin A. Locke considerado el pionero en el desarrollo de la teoría de establecimiento de objetivos.

Las metas y los objetivos que tiene cada trabajador son determinantes para conocer el nivel de esfuerzo que éste empleará en su realización. Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. (22) Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Cuanto más complejo sean los objetivos aceptados, mayor será el desempeño. Los puntos más importantes de esta teoría se resumen en estas ideas (21):

- La fijación de objetivos claros aumenta la productividad de los trabajadores.
- Es muy positivo para la empresa involucrar a los trabajadores a la hora de fijar los objetivos ya que aumentará su comprensión. La participación aumentará su desempeño, comodidad en el puesto de trabajo y calidad de sus tareas.
- Un objetivo complejo aceptado por el trabajador motivará más que un objetivo sencillo.
- Cuanto más específicas sean las metas propuestas, mayor será la motivación de los empleados.

Para que la fijación de metas realmente sean útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros.

### **2.2.1.1.5 TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO O TEORÍA BEHAVIORISTA**

El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. El campo comprende tres unidades de análisis: el individuo, el grupo y la organización (ventaja competitiva nuevamente). Las dos primeras unidades de análisis se centran en un micro aspecto (al nivel individual del empleado) sobre este campo y resaltan temas como los rasgos de personalidad (diferencias entre las personas), las actitudes de los empleados y su motivación para el trabajo y liderazgo, la formación de grupos y la toma de decisiones en grupo (23). La teoría del comportamiento en la administración tiene su mayor exponente en Herbert Alexander Simón. En el campo de la motivación humana, se destacan Maslow, Frederick Herzberg y David McClelland. (16)

### **2.2.1.2 DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Chaparro y Vega (2007), propone para la medición y análisis del clima organizacional las siguientes dimensiones. (5)

**Estructura:** Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo.

**Relaciones:** Resulta un componente central en la percepción del clima, entre los distintos niveles, tanto entre pares, como docentes y directivos. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de

trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización.

**Recompensa:** Las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta; aunque no menos importante. Junto con ellas todas las demás formas de estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones en la misma. La valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión.

**Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un integrante importante y valioso que contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Dimensiones de clima organizacional, elaborado por Litwin y Stringer (1968) y fue adaptado para instituciones educativas por Morales, Manzi y Justiniano (1984). Mide el clima a partir de 8 dimensiones y 47 ítems (Mena, 2006) (11).

**Estructura:** Hace referencia a la percepción que tienen los miembros de la institución acerca de la claridad o limitaciones de las reglas, procedimientos y tramites que enfrentan en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal. (11, 24)

**Oportunidad de desarrollo:** Se relaciona al grado en que los trabajos y tareas se caracterizan por ser variados, desafiantes y dignos de ser realizados. Grado en el que el individuo siente que su trabajo le brinda oportunidades para su desarrollo.

**Calidez y apoyo:** Es la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la presencia de un ambiente cálido, existencia de relaciones interpersonales gratificantes entre compañeros de trabajo.

**Equipo, distribución de personas y material:** Se refiere al grado en que el equipo, la distribución de personas y de material permiten realizar un trabajo eficiente

**Consideración y apoyo de la dirección:** Modo en que las relaciones con la dirección son cálidas, de respeto y consideración.

**Motivación laboral:** Grado en que los trabajadores muestran interés por su trabajo, tratan de prosperar, y se muestran comprometidos con su institución y labor.

**Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por un buen desempeño. Es la medida en que la institución usa más el premio que el castigo. (11, 24)

**Estilo de supervisión:** Grado en que la supervisión es abierta, apoyadora y considerada.

**Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

#### **2.2.1.4 IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:**

Según Martínez (2006) no solo implica una mayor riqueza en los estudios organizacionales al adoptar los conocimientos y metodologías de otras disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología, ni el mero análisis positivista de variables, en la búsqueda por elevar la productividad y la calidad; la cuestión va más allá, implica reformular la serie de ideas que han regido los paradigmas organizacionales y que resultan ser, la mayoría de las veces, homogeneizadores, universalistas y lineales. Sin duda, al hacer el mejor uso de esa reformulación para el



desarrollo organizacional, estaremos hablando no sólo de una mejora sustancial en la entidad, sino también en la sociedad. (24)

#### **2.2.1.5 MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (26)**

Medir el clima organizacional es un esfuerzo por captar la esencia, el tono, la atmósfera, la personalidad, el ambiente interno de una organización o subunidad. Sin embargo hay mucha controversia en cuanto a si es posible medir de modo significativo el clima organizacional al obtener percepciones de los miembros, de tal manera que constituya una auténtica descripción del ambiente interno.

#### **Cuestionario para medir clima organizacional en instituciones educativas. (5)**

Este instrumento fue aplicado en México en el año 2007, la validación en Perú fue por Angélica Lucrecia Crespín Meza, a través de la evaluación de juicio de expertos en octubre del 2009, recurriendo a la opinión de 5 jueces de reconocida trayectoria en la Cátedra de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Este instrumento se compone de 41 ítems y mide el clima a partir de 4 dimensiones: Estructura, recompensa, relaciones e identidad.

La confiabilidad de las escalas que componen el cuestionario fue estimada por medio de una consistencia interna probada por el coeficiente alfa de Cronbach. Obteniendo un valor de 0.963, según escala de frecuencia.

En cuanto a la valores de los puntajes o puntos de corte en las respectivas dimensiones, estos se interpretan de la siguiente manera: Muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo

Se establecieron tres niveles para describir las dimensiones investigadas: alto, medio y bajo. Si consideramos el sistema de calificación de la

encuesta, tenemos los puntajes mínimos y máximos para cada dimensión. En tal sentido, en función de estos valores (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos.

DIMENSIÓN	BAREMO		NUMERO DE ITEMS	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
	NIVEL	RANGO			
ESTRUCTURA	ALTO	48-65	13	13	65
	MEDIO	30-47			
	BAJO	13-29			
RECOMPENSA	ALTO	29-40	8	8	40
	MEDIO	18-28			
	BAJO	8-17			
RELACIONES	ALTO	51-70	14	14	70
	MEDIO	32-50			
	BAJO	14-31			
IDENTIDAD	ALTO	23-30	6	6	30
	MEDIO	14-22			
	BAJO	6-13			
CLIMA ORGANIZACIONAL	ALTO	150-205	41	41	205
	MEDIO	95-149			
	BAJO	41-94			

Fuente: Angélica Lucrecia Crespín Meza (2009)

### 2.2.2 ESTRÉS

El estrés es la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes. Nuestra vida y nuestro entorno, en constante cambio, nos exigen continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria. En general tendemos a creer que el estrés es consecuencia de

circunstancias externas a nosotros, cuando en realidad entendemos que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se prolonga o intensifica en el tiempo, nuestra salud, nuestro desempeño académico o profesional, e incluso nuestras relaciones personales o de pareja se pueden ver afectadas. (26)

Las primeras ideas de Cannon (1932) y Seyle (1956) lo definen como una respuesta del organismo ante una demanda, expresada en el clásico comportamiento de lucha o huida, con componentes conductuales, endocrino metabólicos y cardiovasculares. (28)

Para Grau (2005), con una visión amplia, el estrés actúa como un proceso orientador y regulador de la actividad, con un carácter reflejo, psicofisiológico por su naturaleza y social por su determinación, que puede tener efectos positivos (eustrés) o negativos (distrés) en la salud y el bienestar. En congruencia con el tradicional interés en el polo negativo del proceso salud - enfermedad, la atención se dirige preferentemente hacia el distrés, a las respuestas fisiológicas y emocionales negativas, refiriéndose incluso, como estrés. (28)

#### **2.2.2.1 TIPOS DE ESTRÉS:**

Solas (2005) menciona que es importante como canalizar y analizar las respuestas de alerta del organismo a favor de las personas. Hay dos maneras diferentes de que el organismo reaccione y son las siguientes: En forma negativa, lo que provocará consecuencias nocivas para la salud física y mental. En forma positiva, que causa reacciones inversas (27)

**Estrés positivo o eustrés:** Según lo hablado del tema, este tipo de estrés es una forma necesaria que un individuo debe de llevar en sí, así se logra tener un estado de alerta fundamental para lo realizado física y mentalmente, para obtener una mayor productividad donde se desenvuelva. Es importante manejar este tipo ya que lograra tener un estilo de vida y de lucha constante realizándose de manera correcta de

esa forma conllevar en si alegría y satisfacción en todo momento. Es necesario entender el estrés en varias facetas, a las cuales se les debe prestar atención, porque no solamente perjudican al individuo si se salen del margen sino también afecta significativamente a su entorno. La resistencia que el cuerpo humano posee tiene líneas las cuales no deben sobrepasarse por razones de generar el agotamiento donde se inicia la etapa de alteraciones físicas y mentales en la persona.

**Estrés negativo o distrés:** El trabajo en estos tiempos encuentra una serie de problemáticas y aquejamientos por los que pasan los colaboradores, porque realmente las dificultades donde se encuentran o los niveles de estrés determinan una amenaza en su salud. Por eso los empleados se sienten sobrecargados de tareas, las cuales no logran llevar a cabo de manera correcta, y luego la empresa percibe una baja productividad, pero no analizan cuales son las causas reales de dicha situación. A esto se le llama estrés negativo o distrés que es cuando el ser humano llega a una etapa de agotamiento físico y mental el cual no le permite rendir como es debido porque las tareas asignadas sobrepasan su capacidad (27)

### **2.2.3 ESTRÉS LABORAL:**

El estrés laboral, según Cano (2002) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren. Según Martínez Selva (2004) surge de un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el período laboral, o agudo, tratándose entonces de situaciones de corta duración. Sin embargo, en ocasiones es difícil diferenciarlos, ya que sus efectos (psicofisiológicos y/o sociales) pueden ser igualmente duraderos. (29)

### 2.2.3.1 TIPOS DE ESTRÉS LABORAL:

Existen dos tipos de estrés laboral: (29)

**El episódico:** Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

**El crónico:** que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones: Ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

### 2.2.3.2 NIVELES DE ESTRÉS LABORAL:

- a. **Nivel no preocupante:** Es una característica innata de todo organismo viviente debido a su habilidad de mantener un nivel de estabilidad de su medio ambiente interno a pesar de los constantes cambios externos a los cuales está expuesto.
- b. **Nivel preocupante:** Los niveles de estrés se elevan demasiado, la institución tiende a operar con un estrés negativo, con todas las consecuencias que ello conlleva, como errores de juicio, baja productividad y creatividad, escasa comunicación, falta de espíritu de equipo, relaciones humanas tensas, alto grado de empleo y absentismo, acarreando un alto coste financiero y humano para la institución

- c. **Nivel grave:** Se caracteriza por tener un elevado nivel de estrés que puede producir molestias psicológicas, cefaleas de tensión, dolor de estómago y otros muchos síntomas. En la actualidad se produce acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés.

### 2.2.3.3 INDICADORES DEL ESTRÉS LABORAL:

Sobre los parámetros propuestos para la evaluación del riesgo de estrés laboral en docentes universitarios (30):

- **Supervisión por parte de la estructura jerárquica:** La estructura jerárquica prevé mecanismos de coordinación que tienen por efecto facilitar la comunicación a través de canales formales y de manera directa; se produce un ajuste mutuo o adaptación recíproca con comunicación informal o cara a cara. La supervisión directa a partir del jefe que responde por el cumplimiento del trabajo de los subordinados. Estandarización mediante la vigencia de especificaciones técnicas sobre el trabajo y el producto a obtenerse.
- **Carencias para el desarrollo del trabajo:** No son necesariamente materiales, sino van aparejadas con necesidades de conocimiento estructural, de funcionamiento, gestión de recursos, forma de definir sus funciones, que se encasilla en una metodología explícita y una expectativa de cambio a través del mejoramiento de su funcionamiento. El aprendizaje precisa tres tipos de intervenciones por parte de los profesores: evitación, motivación y presión. Es decir, eliminar todos aquellos obstáculos que pudieran impedir o dificultar el aprendizaje (falta de recursos personales o intelectuales, lagunas, condiciones inadecuadas, etc.). Estimular a

los estudiantes para el aprendizaje. Y ejercer el aprendizaje como un proceso agónico (de lucha y esfuerzo).

- **Cooperación (participación, comunicación):** Significa resolver los problemas que se presentan de manera rápida y creativa. Utilizando metodologías que permitan al estudiante aprender a aprender. Alentar el trabajo autónomo. Sistemas de autoaprendizaje. Experiencias de laboratorio que favorezca la aplicación y reflexión sobre el método científico (emisión de hipótesis, fundamentación teórica, contrastación de hipótesis). Diseñar actividades que incluyan actividades grupales que puedan realizarse de forma cooperativa. Diseñar actividades abiertas, flexibles y amplias, de manera que el alumnado pueda elegir la forma de realizarlas. Fomentar estrategias de búsqueda y filtrado de información a través de Internet. Permitir y alentar respuestas divergentes o diferentes al método estándar.
- **El Alumnado:** es un producto al que se le crea o profundiza una competencia insana e innecesaria. Perciben con claridad la competencia entre el profesorado y los grupos. Se ven obligados a tomar partido y entrar en conflictos ajenos. El aprendizaje se concibe como una lucha en solitario en la que no cabe la cooperación y la ayuda. De igual manera se le provoca una visión de la ciencia y conocimiento parcelado, segmentado e inconexo. Cada materia aparece como una isla separada por un inmenso mar del resto de las materias. Son una agregación de códigos que resultan intraducibles los unos a los otros, lo que produce una sensación de permanente incompetencia y de volver a empezar continuamente. Déficit cultural como producto de la agregación de códigos y superespecialización con una unidimensionalidad vital.
- **La Adaptación al cambio institucional requerido:** significa el cambio en las ideas y las prácticas de los sujetos, y para que esto se produzca se requiere de un contexto de aprendizaje coral, donde los intercambios van haciendo posibles los ajustes

progresivos de las percepciones y las ideas de los sujetos que participan en él, en este caso de los profesores y de los estudiantes.

- **La Valoración del trabajo docente por parte de los demás:** significa la evaluación de la actividad docente universitaria, sea para analizar el funcionamiento de las unidades docentes (evaluación de certificación), bien para proporcionar información de la labor del profesor, durante un periodo docente (evaluación formativa), o para evaluar su eficiencia (evaluación de certificación), debe ser valorada por representantes de todos los estamentos que conforman la universidad con claros objetivos de quien debe valorar, quién debe hacerlo y cómo debe hacerse.
- **Las Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional:** El desarrollo pedagógico y la mejora de la enseñanza. El conocimiento y comprensión de sí mismo. El desarrollo teórico, basado en la reflexión sobre la práctica. El desarrollo profesional, interviniendo en la investigación sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje. El desarrollo de la carrera, a través del desempeño de nuevos roles.

#### **2.2.3.4 MEDICION DEL ESTRÉS LABORAL**

##### **a) Cuestionario de Estrés Laboral, escala de fuentes de estrés en profesores universitarios (EFEP). (31)**

Para detectar fuentes de estrés se utiliza como base la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), creada y validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, con la que se localizan fuentes de estrés y se califican en intensidad.

Esta escala de fuentes de estrés en profesores, consta 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo. Mediante esta prueba se intenta obtener información acerca de qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son fuentes de estrés



en profesores y en qué medida lo son. Esta escala comprende aspectos referentes a las relaciones de los profesores con alumnos, padres, compañeros, directivos, con el contenido y la organización de su trabajo. Los 56 ítems que la componen se han agrupado en función de los resultados obtenidos del análisis factorial en siete factores que son: la supervisión por parte de la estructura jerárquica, las carencias para el desarrollo del trabajo, la cooperación (participación, comunicación, etc.), el alumnado, la adaptación al cambio, la valoración del trabajo por parte de los demás y las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional.

Los ítems correspondientes a cada factor son los siguientes:

Supervisión : 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.

Carencias : 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.

Cooperación : 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.

Alumnado : 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.

Adaptación : 25, 27, 51, 55, 56.

Valoración : 8, 9, 20, 22, 23.

Mejoras : 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.

En este cuestionario, presentado como una escala de tipo Likert, se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems que lo componen, que son puntuados de la siguiente manera:

Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5).

Para su adaptación al contexto universitario, los ítems 9, 10, 22, 36 y 42 de la escala de Nogareda fueron sustituidos por otros. Asimismo, los ítems 14, 17, 20, 24, 25, 29, 30, 33, 48 y 54 fueron modificados al objeto de adaptar la escala al contexto socio laboral universitario: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU). Tanto los

nuevos ítems como los adaptados han sido validados por un comité de expertos (12).

La puntuación total en la escala de estrés oscilará entre una puntuación mínima de 56 y una máxima de 280. Estableceremos aquí tres niveles de estrés en dicha escala:

Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 56 y 140.

Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 141 y 196.

Nivel rojo, o grave: puntuación superior a 196.

Así mismo, y en coherencia con lo expuesto, al analizar los resultados de cada fuente de estrés, consideraremos los niveles equivalentes a los citados, a escala de 1 a 5. Es decir:

Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 1 y 2.5.

Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 2.6 y 3.5.

Nivel rojo, o grave: puntuación entre 3.6 y 5.

#### **2.2.4 ESTRÉS LABORAL ASISTENCIAL:**

El burnout, también denominado síndrome del quemado o síndrome de quemarse en el trabajo, es un tipo de estrés laboral conocido como crónico, es un trastorno emocional de creación reciente que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Este síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico. Para Maslach (1979), al observarlo en el trabajo social, lo definió como un estrés crónico por el contacto con los clientes, que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional hacia éstos. Hasta el momento se identificaba como agotamiento, desgaste, pero las referencias de quienes lo padecían permitió reconocer otros dos componentes: la despersonalización y la falta de realización personal. (32)

Contrastando esta definición, tenemos la conceptualización por Pines 1988, comprende el burnout como un síndrome tridimensional. Este autor lo definió como un estado de agotamiento físico, mental y emocional, causado por un largo periodo involucrado en situaciones emocionales de demanda, que puede aparecer en cualquier ámbito, no solo laboral. En congruencia, elabora una medida unidimensional del burnout. (33)

El síndrome de burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en las personas que han elegido su oficio de manera vocacional (es muy frecuente en enfermería, medicina y el profesorado) y con menos asiduidad en trabajos que se desempeñan de forma obligatoria. Aunque al principio las manifestaciones y el malestar sólo se extienden a la vida laboral, finalmente también llegan a alcanzar, en casi todas las situaciones, la vida social y familiar del trabajador afectado.

El burnout es sin dudas un fenómeno complejo, pues en él intervienen múltiples variables relacionadas que determinan todo el proceso. Es una consecuencia del estrés laboral crónico, mantenido, pero éste no puede identificarse como su causa. Las condiciones exteriores de trabajo, que son evaluadas por el trabajador como excedentes o desbordantes de sus recursos habituales de afrontamiento e implican movilizar esfuerzos cognitivos y conductuales para afrontarlas, desencadenan un proceso que puede ser mantenido en el tiempo, con el consecuente agotamiento de los recursos involucrados en afrontar las demandas, si estos no se recuperan.

#### **2.2.4.1 SÍNTOMAS DE ESTRÉS LABORAL ASISTENCIAL:**

Los síntomas del Síndrome de Burnout son muy similares a los síntomas asociados al estrés laboral de modo general, sin embargo, en el caso del Burnout pueden aumentar de intensidad, especialmente en lo relacionado con cambios de comportamiento o de carácter. Entre ellos, podemos encontrar: (35)

##### **a) Síntomas a nivel emocional**

- **Cambios en el estado de ánimo:** Se trata de uno de los síntomas principales del Síndrome de Burnout. Es frecuente que el trabajador se encuentre irritable y de mal humor. En muchas ocasiones los buenos modales desaparecen y se generan conflictos innecesarios con clientes y usuarios. La suspicacia o "estar a la defensiva" y el sarcasmo suelen ser habituales. En algunas ocasiones este cambio de actitud se produce en un sentido totalmente diferente, en el que el trabajador simplemente muestra indiferencia hacia los clientes o usuarios, e incluso hacia los compañeros.
- **Desmotivación:** El trabajador pierde toda ilusión por trabajar. Las metas y objetivos dejan paso a la desilusión y al pensamiento de tener que soportar día tras día situaciones estresantes que superan sus capacidades y cada jornada laboral se hace larga e interminable.
- **Agotamiento mental:** El desgaste gradual que produce el Burnout en el trabajador, hace que su resistencia al estrés sea cada vez menor, por lo que al organismo le cuesta cada vez más trabajo hacer frente a los factores que generan ese estrés.
- **Falta de energía y menor rendimiento:** Se trata de una consecuencia lógica del punto anterior; como el organismo gestiona de modo deficiente los recursos de que dispone, su capacidad de producción disminuye y el rendimiento por tanto baja. Además, toda situación de estrés laboral prolongada en el tiempo, produce a medio y largo plazo un deterioro cognitivo, lo que puede provocar pérdidas de memoria, falta de concentración y mayor dificultad para aprender tareas o habilidades nuevas.

## **b) Síntomas a nivel físico**

Pero el Síndrome de Burnout no nos afecta sólo a nivel psíquico, entre los síntomas a nivel físico que produce, podemos encontrar:

- **Afecciones del sistema locomotor:** Es frecuente la aparición de dolores musculares y articulares, que se dan como resultado de la tensión generada por el estrés laboral y que por lo general están provocadas por contracturas musculares.
- **Otras alteraciones psicosomáticas:** como problemas gastrointestinales, cardiovasculares, afecciones de la piel, dolores de cabeza o cefaleas, mareos, alteraciones del apetito sexual y mayor riesgo de obesidad entre otros.

### 2.2.5 CATEGORÍA LABORAL DE LOS DOCENTES (37)

Es el reconocimiento institucional que la universidad confiere al docente en función de su nivel y méritos, su producción intelectual y dedicación a la vida universitaria

#### 1. Ordinarios: Profesor principal; asociado y auxiliar

**a. Profesor principal:** título profesional y grado académico de doctor en su especialidad, carrera profesional o en el área académica en que se desempeña. Nombrado y ratificado antes como profesor asociado a excepción los profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince años de ejercicio profesional. Responsable de un trabajo de investigación, individual o interdisciplinario. Haber publicado más de un artículo científico en revistas indicadas o haber registrado una patente y un libro o texto de nivel universitario en INDECOPI en los últimos cinco años. El periodo de nombramiento es de siete años para el profesor principal.

**b. Profesor asociado:** Tener título profesional y grado académico de maestro. Haber sido nombrado y ratificado previamente como profesor auxiliar a excepción los profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de diez años de ejercicio profesional, haber realizado un trabajo de investigación en su especialidad. Haber publicado un artículo científico en revista indicada y

presentar un libro o texto de nivel universitario publicable. El periodo de nombramiento es de cinco años para el profesor asociado.

**c. Profesor auxiliar:** título profesional y grado académico de maestro en su especialidad, tener como mínimo cinco años de ejercicio profesional. El periodo de nombramiento es de tres años para el profesor auxiliar.

Por el régimen de dedicación en la UNSCH, los docentes ordinarios son:

- **A dedicación exclusiva:** Docente que tiene como única actividad remunerada la que presta en la institución universitaria, dedica su tiempo a las tareas académicas y administrativas de la universidad y su permanencia es de cuarenta horas semanales, como mínimo; caso contrario, pierde dicho régimen.
  - **A tiempo completo:** Docente que labora cuarenta horas semanales en el horario fijado y dedica su tiempo a las tareas académicas y administrativas de la institución.
  - **A tiempo parcial:** Docente que permanece menos de cuarenta horas semanales, con carga académica de hasta de veinte horas lectivas.
2. **Extraordinarios:** eméritos, honorarios y visitantes
  3. **Contratados:** Presta servicios en la universidad por necesidad institucional y a plazo determinado en las condiciones laborales que establece el respectivo contrato. El acceso a esta condición se realiza previo concurso público.

#### **HIPOTESIS:**

Hi: El clima organizacional está relacionado con el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Ho: El clima organizacional no está relacionado con el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

#### **VARIABLES:**

##### **Variables De Interés:**

**V1: Clima organizacional:** alto (150-205), medio (95-149), bajo (41-94)

Dimensiones:

Estructura: alto (48-65), medio (30-47), bajo (13-29)

Recompensa: alto (29-40), medio (18-28), bajo (8-17)

Relaciones: alto (51-70), medio (32-50), bajo (14-31)

Identidad: alto (23-30), medio (14-22), bajo (6-13)

**V2: El estrés laboral:**

No preocupante: puntuación entre 56 y 140.

Preocupante: puntuación entre 141 y 196.

Grave: puntuación superior a 196.

## CAPITULO III

### MATERIALES Y METODO

#### 3.1 Tipo, diseño, área y población

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo **aplicada** porque tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos. El propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario (47). En base a las teorías existentes sobre el clima organizacional y el estrés laboral se determina la correlación entre ambas variables.

##### 3.1.2 Enfoque de investigación:

**Cuantitativo**, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (38)

##### 3.1.3 Diseño de investigación:

La presente investigación se encuadra en un diseño **no experimental**, estudio que se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Cuyo tipo de diseño no experimental es **transversal o transeccional correlacional**, porque recopilan datos en un momento único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e



interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. (38)

#### **3.1.4 Área de estudio:**

La investigación se realizó en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ubicada en Portal Independencia N° 57. Que tiene 9 facultades y 28 escuelas.

#### **3.1.5 Población:**

Docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Conformado por un determinado número: 502 docentes nombrados, 161 contratados y 20 docentes contratados como auxiliares a tiempo completo y/o tiempo parcial; con una población total de 683 docentes. Ayacucho 2017.

### **3.2 Muestra, criterios, validación y confiabilidad:**

#### **3.2.1 Muestra:**

Se aplicó un diseño muestral probabilístico - estratificado de sujetos voluntarios, determinando que el número de participantes era de 217 profesores. A través de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 \times S^2 \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times S^2}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

Z<sup>2</sup>: coeficiente de confiabilidad

S<sup>2</sup>: Varianza

N: tamaño de la población

E: error estándar (0.05)

#### **3.2.2 Criterios:**

### **Criterios de inclusión:**

- Docentes contratados con más de un año laborando en la institución de la Universidad Nacional San Cristóbal de huamanga.
- Docentes nombrados de la Universidad Nacional San Cristóbal de huamanga.
- Docentes principales, asociados y auxiliar.

### **Criterios de exclusión:**

- Docentes con categoría: jefes de práctica, auxiliares y asociados a tiempo parcial
- Docentes con menos de un año laborando en la institución.
- Docentes según régimen de dedicación a tiempo parcial
- No se aplicará en los docentes de la Facultad de Agroforestal en Pichari

### **3.2.3 Confiabilidad del instrumento**

El instrumento se sometió a una prueba piloto para determinar su confiabilidad. El piloteo se realizó con 32 docentes con características similares a los integrantes de la población elegida para el estudio. El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Crombach, que requiere de una sola aplicación y permite evaluar la consistencia interna del instrumento. En el instrumento Escala de fuentes de estrés en Profesores Universitarios se registró un nivel de confiabilidad de 0.92 con el programa SPSS V.24

<b>Estadísticamente de fiabilidad</b>	
Alfa de Crombach	N de elementos
0,920	56

### **3.3 Técnica e instrumento**

#### **3.3.1 Técnicas**

La técnica de recolección de datos utilizados fue el cuestionario auto administrado

### **3.3.2 Instrumentos:**

Los instrumentos utilizados fueron:

- a) Para determinar el clima se utilizó el Cuestionario de Clima Organizacional para Docentes.
- b) Para determinar el estrés laboral se utilizó la Escala de Fuentes de Estrés en Docentes Universitarios.

### **3.3.3 Procedimiento para la recolección de datos**

- a) Se ha gestionado a Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga el cuadro de asignación del personal (CAP) de docentes.
- b) Se hizo un muestreo probabilístico por facultades para determinar el número de participantes.
- c) Se identificó a los docentes de las diferentes escuelas profesionales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- d) Se determinó la población de estudio considerando los criterios de inclusión y exclusión.
- e) Se sensibilizo previo a la aplicación del instrumento sobre la importancia y la carencia de investigación de ese tipo.
- f) Se procedió a aplicar los cuestionarios de clima organizacional y estrés laboral.

### **3.3.4 Procesamiento de datos:**

Los datos fueron procesados de manera informática empleando el paquete estadístico IMB-SPSS, versión 24.0

### **3.3.5 Estadígrafos de contraste de hipótesis:**

Para el contraste de las hipótesis se emplearon las pruebas no paramétricas de Tau b de Kendall y Tau c de Kendall.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

**TABLA N°01: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN NIVEL EN  
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE  
HUAMANGA, AYACUCHO 2017.**

<b>Niveles de clima organizacional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Clima organizacional bajo	3	1,4	1,40
Clima organizacional medio	165	76,0	77,40
Clima organizacional alto	49	22,6	100,0
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: cuestionario sobre clima organizacional aplicada en docentes de la UNSCH el 2017.

En la presente tabla se puede observar que del 100% (217), predomina el clima organizacional medio con un 76.0% en los docentes de la universidad; seguido de ello el 22,6% presenta un clima organizacional alto y por ultimo con un 1,4% presenta un clima organizacional bajo.

**TABLA N°02: ESTRÉS LABORAL SEGÚN NIVEL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2017.**

<b>NIVELES DE ESTRÉS LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nivel no preocupante	50	23,0	23,0
Nivel preocupante	131	60,4	83,4
Nivel grave	36	16,6	100,0
<b>Total</b>	217	100,0	

Fuente: encuesta escala de fuentes de estrés en profesores universitarios aplicada en docentes de la UNSCH el 2017

En la presente tabla se puede observar que del 100% (217 docentes de la UNSCH) el 60,4% de docentes presento un nivel preocupante; el 23,0% presenta un nivel no preocupante y con un 16,6% tenemos un nivel grave de estrés laboral.

**TABLA N° 3: CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2017.**

Clima organizacional	Estrés						Total	
	No preocupante		Preocupante		Grave			
	n	%	n	%	n	%	N	%
<b>Bajo</b>	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0
<b>Medio</b>	36	21,8	101	61,2	28	17,0	165	100,0
<b>Alto</b>	14	28,6	27	55,1	8	16,3	49	100,0
<b>Total</b>	50	23,0	131	60,4	36	16,6	217	100,0

Tau b de Kendall = -0,05

P-valor = 0,439

Fuente: cuestionario EFEPU y clima organizacional para docentes aplicada en docentes de la UNSCH 2017

De la tabla N° 3, podemos indicar que los docentes que tienen un bajo clima organizacional el 100% presentan estrés preocupante; con respecto al clima organizacional medio el 21.8% de los docentes presentan un estrés no preocupante, el 61.2% preocupante y el 17% grave; mientras que en el grupo de los que presentan un clima organizacional alto el 28.6% tienen un estrés no preocupante, más del 50% (55.1%) estrés preocupante y 16.3% presentan un estrés grave.

Realizando la prueba Tau b de Kendall (-0.05) se determinó la no existencia de una relación del clima organizacional y el estrés laboral (p-valor=0.439>0.05), en docentes de la UNSCH, Ayacucho 2017.

**TABLA N° 4: DIMENSIÓN ESTRUCTURA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2017.**

Estructura	Estrés laboral						Total	
	No preocupante		Preocupante		Grave		N	%
	n	%	N	%	n	%		
<b>Bajo</b>	7	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100,0
<b>Medio</b>	32	20,3	103	65,2	23	14,6	158	100,0
<b>Alto</b>	17	34,7	24	49,0	8	16,3	49	100,0
<b>Total</b>	50	23,0	131	60,4	36	16,6	217	100,0

Tau b de Kendall = -0,145 P-valor = 0,044

Fuente: cuestionario EFEPU y clima organizacional para docentes, aplicada en docentes de la UNSCH 2017

De la tabla N° 4, podemos indicar que los docentes que tienen un bajo nivel en la dimensión estructura del clima organizacional el 10% presentan estrés no preocupante, el 40% estrés preocupante y exactamente el 50% de los docentes presentan un estrés grave; con respecto al nivel medio de la dimensión estructura el 20.3% de los docentes presentan un estrés no preocupante, el 65.2% preocupante y el 14.6% grave; mientras que en grupo de los que presentan un alto nivel de la dimensión estructura el 34.7% tienen un estrés no preocupante, el 60.4% estrés preocupante y el 16.6% estrés grave.

Realizando la prueba Tau b de Kendall (-0.145) se determinó la existencia de una relación inversa de la dimensión estructura del clima organizacional y el estrés laboral ( $p\text{-valor}=0.044<0.05$ ), en docentes de la UNSCH, Ayacucho 2017.

**TABLA Nº 5: DIMENSIÓN RECOMPENSA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2017.**

Recompensa	Estrés						Total	
	No preocupante		Preocupante		Grave		N	%
	n	%	n	%	n	%		
<b>Bajo</b>	4	21,1	13	68,4	2	10,5	19	100,0
<b>Medio</b>	33	21,7	93	61,2	26	17,1	152	100,0
<b>Alto</b>	13	28,3	25	54,3	8	17,4	46	100,0
<b>Total</b>	50	23,0	131	60,4	36	16,6	217	100,0

Tau b de Kendall = -0,020 P-valor = 0,750

Fuente: cuestionario EFEPU y clima organizacional para docentes universitarios aplicada en docentes de la UNSCH 2017.

De la tabla Nº 5, podemos indicar que los docentes que tienen un bajo nivel en la dimensión recompensa el 21.1% presentan estrés no preocupante, el 68.4% estrés preocupante y el 17.1% estrés grave; con respecto al nivel medio de recompensa el 21.7% de los docentes presentan un estrés no preocupante, el 61.2% preocupante y el 17.1% grave; mientras que en el grupo de los que presentan un alto nivel de recompensa el 28.3% tienen un estrés no preocupante, el 54.3% estrés preocupante y el 17.4% estrés grave.

Realizando la prueba Tau b de Kendall (-0.020) se determinó la no existencia de relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y el estrés laboral ( $p\text{-valor}=0.750>0.05$ ), en docentes de la UNSCH, Ayacucho 2017.



**TABLA Nº 6: DIMENSIÓN RELACIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2017.**

Relaciones	Estrés						Total	
	No preocupante		Preocupante		Grave		N	%
	n	%	n	%	n	%		
<b>Bajo</b>	4	12,5	24	75,0	4	12,5	32	100,0
<b>Medio</b>	33	24,3	80	58,8	23	16,9	136	100,0
<b>Alto</b>	13	26,5	27	55,1	9	18,4	49	100,0
<b>Total</b>	50	23,0	131	60,4	36	16,6	217	100,0

Tau b de Kendall = -0,035

P-valor = 0,561

Fuente: Cuestionario EFEPY y clima organizacional para docentes universitarios, aplicada en docentes de la UNSCH 2017.

De la tabla Nº 6, podemos indicar que los docentes que tienen un bajo nivel de la dimensión relaciones el 12.5% de los docentes presentan estrés no preocupante, el 75% estrés preocupante y el 12.5% estrés grave; con respecto al nivel medio en relaciones el 24.3% de los docentes presentan un estrés no preocupante, el 58.8% preocupante y el 16.9% grave; mientras que en el grupo de los que presentan un nivel alto de relaciones el 26.5% tienen un estrés no preocupante, el 55.1% preocupante y el 18.4% estrés grave.

Realizando la prueba Tau b de Kendall (-0.035) se determinó la no existencia de relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y el estrés laboral ( $p\text{-valor}=0.561 > 0.05$ ), en docentes de la UNSCH, Ayacucho 2017.

**TABLA N° 7: DIMENSIÓN IDENTIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2017.**

Identidad	Estrés						Total	
	No preocupante		Preocupante		Grave		N	%
	n	%	n	%	n	%		
<b>Medio</b>	7	30,4	13	56,5	3	13,0	23	100,0
<b>Alto</b>	43	22,2	118	60,8	33	17,0	194	100,0
<b>Total</b>	50	23,0	131	60,4	36	16,6	217	100,0

Tau c de Kendall = 0,038

P-valor = 0,385

Fuente: Cuestionario EFEPU y de clima organizacional para docentes, aplicada en docentes de la UNSCH 2017

De la tabla N° 7, podemos indicar que los docentes que tienen un bajo nivel de la dimensión identidad el 30.4% presentan estrés no preocupante, el 56.5% estrés preocupante y el 13% estrés grave; con respecto al nivel medio de identidad el 22.2% de los docentes presentan un estrés no preocupante, el 60.8% preocupante y el 17% grave; ningún docente tuvo un nivel bajo de la dimensión identidad.

Realizando la prueba Tau c de Kendall (0.038) se determinó la no existencia de relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y el estrés laboral ( $p\text{-valor}=0.385>0.05$ ), en docentes de la UNSCH, Ayacucho 2017.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIONES**

El propósito de esta investigación fue evaluar la posible relación entre la percepción del clima organizacional y el estrés laboral, experimentados por los docentes que laboran en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

El clima organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados y la relación entre el personal de la universidad, que constituyen un escenario organizacional particular. El clima organizacional es afectado por una serie de condiciones especiales que no se registran en otros contextos empresariales, lo que implica abordar este concepto de una manera diferente.

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

**Hallazgos de la tabla N°1** sobre el clima organizacional según niveles en docentes de la universidad, es posible deducir que el 76,04% percibe un clima medio y alto con un 22,58% del total y un mínimo porcentaje lo

percibe como bajo 1,38%, casi imperceptible. Los resultados del clima organizacional son similares a los resultados de Mena (2010) en su estudio titulado “El desgaste profesional en profesores Universitarios” quien afirma que los profesores participantes de la investigación valoran el clima organizacional de sus respectivas instituciones en términos moderados o aceptables con una media de 2,75 considerando el promedio de las cuatro universidades en cuestión (11). También tenemos las afirmaciones de Ucrós y Blanco (2011) en su estudio “Comparación del clima organizacional en las universidades de la costa caribe colombiana” en función de los resultados obtenidos en las universidades objeto de estudio, la Universidad del Magdalena ocupa el primer lugar, con un clima organizacional favorable, la Universidad del Atlántico, ocupa el segundo lugar en el clima organizacional favorable. (42)

Sandoval y otros (2013) en su trabajo titulado “Clima Organizacional en profesores investigadores de una Institución de Educación Superior Autónoma de Tabasco, México” concluyeron que el 48% de la población percibe un clima favorable y altamente favorable. Sin embargo, el 27% de la población que lo percibe como no favorable, es una cifra considerable que no puede ignorarse. Los resultados indican que los profesores de manera general si perciben apoyo, aceptación y ayuda de parte de sus compañeros de trabajo, pero no todos manifiestan un interés real por la investigación y el desarrollo profesional. (8)

Respecto a la variable clima organizacional los resultados de la presente investigación guardan gran similitud con estudios previos realizados, donde son varios los autores (Mena 2010, Ucros y Blanco 2011, Sandoval y otros 2013), que concluyeron que el clima organizacional en instituciones educativas superiores tiene un nivel medio y alto o favorable y muy favorable.

Podemos concluir que un clima organizacional medio o favorable, permite un funcionamiento productivo en la universidad, lo que se refleja en el aprendizaje académico, desarrollo social y mejoras en el currículo. En

donde deducimos que en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga hay un ambiente interno estimulante y productivo que conduce a un alto rendimiento académico en sus estudiantes, facilitando el crecimiento personal de sus docentes y situaciones satisfactorias, donde los docentes puedan desarrollarse y trabajar.

**Hallazgos de la tabla N°2** sobre el estrés laboral según niveles en docentes de la universidad, nuestros resultados fueron que el 60,37% de docentes presento un nivel preocupante; el 23,04% presenta un nivel no preocupante y el 16,59% un nivel grave. Esta afirmación coincide con José Domínguez en su estudio “Riesgo psicosocial en la universidad: estresores propios del docente universitario”, quien afirmo una prevalencia de estrés laboral docente del 74 por 100 profesores, obteniendo un 60% nivel preocupante, seguidamente por un 26% nivel no preocupante y un 14% calificada como nivel grave. Por lo tanto, en los datos globales, puede afirmarse que el nivel de estrés en el profesorado universitario, en general, se encuentra en límites aceptables. (44)

Los siguientes autores no guardan similitud con los resultados obtenidos en la variable estrés laboral.

Fernando Salazar “La prevalencia del estrés laboral en profesores de la carrera de medicina de la Universidad Central del Ecuador” (2013): La prevalencia de estrés laboral en el presente estudio reporto un 57.8% presentan un nivel no preocupante (Nivel verde), 38.6% de estrés laboral con un nivel preocupante (Nivel amarillo), por otro lado con 3.6% un estrés laboral grave (Nivel rojo); alcanzando un total de 42.2 por 100 profesores con estrés laboral. (30)

Arango y Torres con un estudio titulado “Influencia de los niveles de estrés laboral en la actividad fagocítica y variación leucocitaria en docentes de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga” donde los resultados fueron, 23.6% sufren de estrés leve, el 30.6% estrés moderado y el 33% no presentan estrés (7).

Al confrontar los resultados de la presente investigación con los resultados obtenidos por otros autores con relación a la variable estrés laboral, se encuentra similitud con Domínguez, quien concluye que los docentes presentan un nivel de estrés preocupante. Sin embargo hay autores como Salazar y Arango que hallan que el nivel predominante de estrés laboral de docentes universitarios es el nivel no preocupante.

En los docentes de la universidad prevalece un nivel de estrés laboral preocupante, que afectan negativamente el nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud. Cuyos indicadores que generan mayor estrés son salario bajo en relación al trabajo que desempeñan, impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos, falta de oportunidades o dificultades excesivas para el ascenso (promoción), deficiente comunicación dentro del grupo de profesores de la institución o universidad.

**Hallazgos de la tabla N°3** en la que se evalúa la correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral podemos indicar que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables según la prueba Tau b de Kendall (-0.05 y P-valor 0,439>0.05)

Al respecto Mena (2010) en su estudio “El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo” determino una correlación negativa significativa y moderada entre las variables clima organizacional y estrés laboral asistencial ( $r_{xy}$ : -0.31;  $p < 0.01$ ). (11)

Como también Cardona (2010) en su investigación titulada “Estrés laboral en docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Libre de Pereira” valoró el clima organizacional como categoría de análisis del estrés laboral, con un promedio de 3,6 segundo en su categoría; del cual infiere que dicha variable se encuentran en relación directa con la producción de estrés. (44)

Miño (2010) en su trabajo titulado “Clima organizacional y estrés laboral asistencial en profesores de enseñanza media”, respecto de este estudio

en que establece una relación entre el clima organizacional y la presencia de síntomas de estrés laboral asistencial en los docentes, se encuentra que en los profesores del sector particular subvencionado no existe una relación significativa entre ambas variables ( $r_{xy}$ : -0.125;  $p$ : 0.242). Sin embargo, quienes se desempeñan en el sector Municipalizado sí presentan una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ( $r_{xy}$ : -0.362;  $p$ : 0.000), es decir, una percepción favorable del clima del establecimiento se relaciona con menores índices de sintomatología de estrés laboral asistencial (9)

Farfan (2009) en su investigación titulada "Relación del clima laboral y estrés laboral asistencial en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares", en función de los resultados encontrados concluyeron que en la correlación del clima laboral con el estrés laboral asistencial en la muestra total de estudio, se observa que el grado de estimulación a la autonomía en los centros educativos tiene una correlación positiva estadísticamente significativa pero baja, con la dimensión cansancio emocional ( $r = 0.16$ ,  $p < .01$ ) y despersonalización ( $r = 0.13$ ,  $p < .01$ ) en los profesores de educación secundaria. La subescala presión de la dimensión del clima laboral tiene una correlación negativa pero baja con la dimensión realización personal del síndrome de estrés laboral asistencial ( $r = -0.14$ ,  $p < 0.1$ ) lo que indica que la falta de estimulación que los centros educativos brindan a los profesores para ser autosuficientes e implicarse en el trabajo educativo tiene un efecto directo con el nivel relativamente bajo de agotamiento emocional de los profesores. (39)

Al confrontar los resultados de la presente investigación con los resultados obtenidos, se encuentra similitud con Miño quien concluye que no existe relación entre las variables clima y estrés laboral en el sector particular de las universidades, sin embargo aún son muchos los autores que encuentran contradictorio los resultados como Cardona 2010, Mena

2010 y Farfan 2009 , quienes concluyeron que existe una relación estadísticamente significativa inversa entre estas variables.

Este resultado pone de manifiesto que no existe una asociación entre el clima organizacional y estrés laboral, contradiciendo todo lo señalado por distintos estudios que argumentan que el clima organizacional es el medio ambiente, humano, y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano , en consecuencia influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad del trabajador. Desde tal perspectiva, se entiende que los seres humanos buscan formar parte de las organizaciones, en las cuales puedan desarrollar su potencial; sin embargo, si en ellas no encuentran las condiciones favorables para su desempeño, tales corporaciones pueden desmejorar la salud mental, física y emocional de los individuos que trabajan en ella.

**Hallazgos de la tabla N°4** en la que se evalúa la dimensión estructura predominando el nivel medio con un estrés laboral preocupante de 65,2%, realizando la prueba Tau b de Kendall (-0.145), se determinó la existencia de una relación inversa del clima organizacional de dimensión estructura y el estrés laboral ( $p\text{-valor}=0.044<0.05$ ), por lo que concuerda con los planteamientos expuestos en esta investigación obtenido por Mena (2010), donde determino que existe una correlación significativa de la dimensión estructura del clima organizacional y estrés laboral asistencial ( $r_{xy}: -0.27; p<0.01$ ). (11)

Aguado en su estudio “Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes” (2012), destaca el nivel aceptable (91.2%) y muy de lejos el nivel óptimo (7%) con respecto a la dimensión estructura de la variable clima organizacional. (45)

Los resultados obtenidos en la presente investigación guardan similitud con Mena (2010), quien en su investigación encontró resultados similares para la dimensión estructura de la variable clima organizacional relacionado al estrés laboral y Aguado (2012) encuentra el nivel aceptable



o medio para la dimensión estructura (pero no correlacionado con estrés laboral).

En la dimensión estructura predomina el nivel medio con un nivel de estrés laboral preocupante. Lo cual evidencia que los docentes se sienten estresados por el ineficiente establecimiento y aplicación de reglas, es así como se señala que una institución donde existe demasiada reglamentación en el proceso de trabajo e insuficientes materiales para realizar sus trabajos, son factores de riesgo asociados a desarrollar estrés laboral.

**Hallazgos de la tabla N° 5**, en la que se evalúa la dimensión recompensa predominando el nivel bajo con un estrés laboral preocupante de 68,4%, realizando la prueba Tau b de Kendall (-0.020) se determinó la no existencia de una relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y el estrés laboral ( $p\text{-valor}=0.750>0.05$ ). Contrastando con Mena (2010), el clima organizacional de la dimensión recompensa tiene una (Media: 2,56), desviación Std 0,73 y es percibido de manera desfavorable. (11)

También Angélica Crespín (2012), con respecto a la dimensión recompensa de la variable clima organizacional predomina el nivel medio (67.3%). (5)

Miño (2012), los docentes del sector Municipalizado y Particular subvencionado presentan diferencias estadísticamente significativas en la percepción del clima organizacional. Específicamente, los docentes del sector municipalizado perciben un nivel favorable de recompensa y estilo de supervisión, en comparación con los profesores del sector particular subvencionado, quienes manifiestan una opinión positiva en relación a las dimensiones calidez y apoyo; equipo y distribución de personas y material y en motivación laboral. (9)

José Aguado (2012), donde sus resultados fueron que en la dimensión recompensa destaca el nivel aceptable (54.4%) y el nivel regular (29.8%) y nivel deficiente (3.5%). (45)

Los resultados del presente estudio son similares a los realizados por Mena (2010), donde el nivel de la dimensión recompensa más frecuente es el bajo 68,4% (pero no correlacionado con el estrés laboral). Sin embargo otros autores como Crespín, Miño y Aguado no concuerdan con nuestros resultados, concluyen que existe un nivel medio y alto de la dimensión recompensa.

En la dimensión recompensa predomina el nivel bajo con relación al estrés preocupante. De esto se deduce que los docentes tienen un clima organizacional bajo, porque en la universidad no hay accesibilidad de todo el personal docente a las capacitaciones, ni el reconocimiento del esfuerzo de los docentes en la realización de sus tareas.

**Según nuestros hallazgos de la tabla N°6** en la que se evalúa la dimensión relaciones predominando el nivel bajo con un estrés preocupante 75%, realizando la prueba Tau b de Kendall (-0.035) se determinó la no existencia de a relación entre el clima organizacional de dimensión relaciones y el estrés laboral ( $p\text{-valor}=0.561>0.05$ ).

Angélica Crespín (2012), respecto a la dimensión relaciones de la variable clima organizacional destaca el nivel medio (57.7%) y el nivel bajo (30.8%). (5)

Rhomao Barriga en su estudio “Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza” (2016), con respecto a la dimensión relaciones interpersonales de los 40 docentes encuestados los resultados fueron: de acuerdo siendo el 35.0%, ni en acuerdo, ni en desacuerdo con un 30.0%, en desacuerdo que equivale al 17.5%, totalmente de acuerdo con un 12.5%. y totalmente en desacuerdo con un 5.0%. (46)

José Aguado (2012), donde refiere que la dimensión relaciones destaca el nivel regular (40.4%), nivel aceptable (33.3%) y con un nivel deficiente (10.5%). (45)

Los resultados obtenidos en la presente investigación son contrastados con los siguientes autores Crespín 2012, Barriga 2016 y Aguado 2012, quienes concluyen que el nivel de la dimensión recompensa del clima organización es medio y alto en las universidades (pero no relacionado con el estrés laboral). Estos resultados difieren de los nuestros en el que hallamos el predominio del nivel bajo de la dimensión relaciones del clima organizacional.

La dimensión relaciones del clima organizacional presenta un nivel bajo con un estrés preocupante, ya que en las escuelas profesionales no se presencia el trabajo con espíritu de equipo, como también la autoridad de las escuelas no reconocen los derechos, dignidad y decoro en los docentes y no mantienen una comunicación abierta con todos. Este influye y es influido significativamente en diferentes procesos y/o aspectos que ocurren en la relación de los docentes con su jefe, entre los compañeros y la relación empleado-organización; como la comunicación, toma de decisiones, liderazgos de los jefes, motivación satisfacción, desempeño, resultados, que son claves en el comportamiento de los individuos. Su diagnóstico, además de identificar los factores que pueden considerarse fuertes, favorables, débiles, desfavorables o críticos, puede identificar y definir acciones que permitan mantenerlo, fortalecerlo y/o propiciar el cambio de tales percepciones, de acuerdo con las políticas y/o direccionamiento de los rectores.

**Según nuestros hallazgos de la tabla N°7** en la que se evalúa la dimensión identidad con predominio del nivel alto con un estrés preocupante 60.8%, realizando la prueba Tau c de Kendall (0.038) se determinó la no existencia de una relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y el estrés laboral. Contrastando con Angélica Crespín (2012), respecto a la dimensión identidad de la variable clima

organizacional destaca el nivel alto (71.2%) y el nivel medio (21.1 %). (5). Como también afirma José Aguado (2012), respecto a la dimensión identidad destaca el nivel aceptable (68.4%) y el nivel regular (10.5%), lo cual concuerda con nuestros resultados.

Los resultados obtenidos en la presente investigación son corroborados por Crespín 2012 y Aguado 2012, quienes en su investigación encontraron resultados similares para la dimensión identidad de la variable Clima Organizacional, con un predominio del nivel alto de la identidad en los docentes universitarios.

En la dimensión identidad predomina el nivel alto con un nivel de estrés preocupante. Lo cual evidencia que los docentes se sienten comprometidos a presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo, son conscientes en la contribución del logro de los objetivos en la universidad y disfrutan trabajar en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los hallazgos analizados en la presente investigación, se destacan las siguientes conclusiones:

1. El clima organizacional de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga es de nivel medio (76,04%) según la percepción de los docentes influenciado por la identidad hacia la institución, comprometidos con el logro de los objetivos de la organización.
2. El estrés laboral tiene un nivel amarillo o preocupante (60,37%) con la prevalencia de los siguientes indicadores como generadores de mayor estrés: salario bajo en relación al trabajo que desempeñan, impartir clase a un número elevado de alumnos, la deficiente comunicación dentro del grupo de docentes y así también la falta de oportunidades o dificultades excesivas para el ascenso.
3. En relación al objetivo principal de este estudio que es determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en docentes universitarios de la San Cristóbal de Huamanga, se puede concluir que mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Tau b de Kendal (-0.05) no existe una relación entre las variables de estudio, excluyéndose la dimensión estructura del clima organizacional que presentó una correlación significativa baja e inversa (-0.14) con relación al estrés laboral, lo que significa que los problemas de organización (estructura) donde existe demasiada reglamentación en el proceso de trabajo y demandas

de tiempo, son factores de riesgo asociados a desarrollar estrés laboral.

## RECOMENDACIONES

1. A la oficina de calidad y acreditación y a la oficina de recursos humanos, implementar procesos de diagnóstico del clima organizacional con la finalidad de promover planes de mejora
2. A Las autoridades de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, implementar políticas de incentivos a fin de mejorar el clima organizacional y mejorar los factores que lesiona el clima q depende fundamentalmente de la voluntad política de las autoridades universitarias y busquen hacer un esfuerzo por lograr que las intervenciones alcancen el propósito de cambio en el ambiente laboral.
3. Se recomienda a las facultades y escuelas profesionales a promover estrategias de prevención orientadas a la motivación en el ejercicio de sus funciones y con el objetivo de mejorar la calidad de vida del docente.
4. A los profesionales docentes de la universidad deben asumir con responsabilidad su bienestar laboral, mejorando las relaciones interpersonales entre los colegas y el ambiente que laboran. Y a los profesionales de enfermería, recomendarles que se involucren en el área de salud pública que vela por el bienestar de las universidades saludables.
5. Se plantea la necesidad de seguir realizando este tipo de investigaciones optadas por los estudiantes de la carrera

profesional de enfermería sobre el estrés laboral relacionado con la salud; clima organizacional relacionado con la satisfacción laboral, desempeño docente; creación o formulación de instrumentos que evalúan el clima organizacional según la perspectiva del personal administrativo, docentes y estudiantes.



## **LIMITACIONES**

La poca accesibilidad a este grupo de estudio, que no tienen un lugar fijo en el que se les pueda ubicar o un horario para brindar asesoría o tutoría fuera de las labores académicas.

También fue una limitante la recidiva de muchos de los docentes que se negaron a participar del estudio por falta de interés o de conciencia de su posición como impulsores y generadores de investigaciones.

La obtención de los datos pudo verse afectada por algún grado de reactividad de los sujetos de estudio. En este sentido, quizá las respuestas de los docentes estén sesgadas por variables como temor, inseguridad y expectativas injustificadas frente a la investigación.

De este modo, tal vez no se dio respuestas naturales a las temáticas planteadas por los cuestionarios. Los participantes, quizá movidos por su curiosidad respecto a los objetivos de la investigación, pudieron tratar de identificar el objetivo del estudio, y de esta forma intentar responder siguiendo un patrón de deseabilidad social, en que los sujetos responden de forma de agradar al investigador.

Además pudo ir en contra de la investigación, el temor presente en los docentes respecto de ser evaluados. En cierto sentido, este tipo de estudios es tomado como una forma de evaluación de parte de la Dirección, y los docentes pudieron encontrarse en un conflicto entre

contestar sinceramente a los reactivos, o seguir un modelo de respuestas deseables desde la perspectiva de la Dirección.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Tom Cox y Amanda Griffiths, la organización de trabajo y el estrés, impresa en Francia, 3ra edición, 2005, 27 págs.
2. Fernando Miralles Muñoz, estrés laboral, Madrid, disponible en: <http://www.fernandomiralles.es/estreslaboral.pdf>
3. Amanda Griffiths y Tom Cox, la organización del trabajo y el estrés. OMS 2004, disponible en: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
4. García Ramírez María e Ibarra Velázquez Luis. diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato, Mexico, 2009 disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf> .
5. Angelica Lucrecia Crespín Meza, Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao [para grado de bachiller]. Perú. Universidad San Ignacio del Loyola. 2012
6. Gloria Montero Grantho. Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, 2010. Págs. 97.¶
7. Arango Bautista, Cintia R. y Torres Gómez Giuliana I. Influencia de los niveles de estrés laboral en la actividad fagocítica y variación leucocitaria en docentes de ciencias de la salud de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Enero-abril, 2008” (Ayacucho –Perú). Biblioteca de la UNSCH. Tesis: o548/Ara.
8. María del Carmen Sandoval Caraveo; Deneb Elí Magaña Medina; Edith Georgina Surdez Pérez. Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior, Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 13, núm. 3, marzo-diciembre, 2013, pp. 1-24 Universidad de Costa Rica, San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.
9. Andrea Miño, (2012, 7 de mayo). Clima organizacional y estrés laboral asistencial (burnout) en profesores de enseñanza media: un estudio correlacional. Revista Psicología Científica.com, 14(9). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media> - See more at: <http://www.psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media/#sthash.vnUcdRRG.dpuf>

10. Castillo, L., Lengua, C., Pérez Herrera, P.A., (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 40-47. Disponible en: <file:///F:/Dialnet-CaracterizacionPsicometricaDeUnInstrumentoDeClimaO-5134642.pdf>
11. Luis Mena Miranda, El desgaste profesional en profesores universitarios un modelo predictivo. Universidad de Granada. Editorial de la Universidad de Granada. España, 2010.
12. Daniel Velázquez Vázquez. El estrés en los profesores de la Universidad Autónoma de Madrid, págs. 443-• 465, [http://www.tendenciaspedagogicas.com/articulos/2009\\_14\\_30.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/articulos/2009_14_30.pdf)
13. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. Segunda Edición. J.W.G Servicios gráficos EIRL, Perú 2009
14. Rosemarie Teresa Espinoza Ramírez. El clima organizacional de una empresa industrial de producción de alimentos, Guatemala, 2000, disponible en: <http://climaorganizacionalm.blogspot.com/>.
15. María del Carmen Sandoval Caraveo. Concepto y dimensiones del clima organizacional, 2004, ensayo de Litwin y Stringer, Teoría de Clima Organizacional pg.85.
16. Piedad Paramo Contreras. Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional, Cundinamarca 2004
17. Diana Constanza Ramos Moreno. El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje, universidad nacional abierta y a distancia, Colombia. Agosto 2012 disponible en: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
18. Eva Cruz Maldonado. Administración II: Teoría del clima organizacional de likert, Chile, 2009 disponible: en: [http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P\\_proceso/ADMINISTRACION\\_II\\_TRANSPORT\\_Eva\\_Cruz\\_Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.3.htm](http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_proceso/ADMINISTRACION_II_TRANSPORT_Eva_Cruz_Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.3.htm)
19. Valeria Bedodo Espinoza y Carla Giglio Gallardo. Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Universidad de Chile. Santiago de Chile, 2006. Disponible en:

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf>

20. Guillermo García Villamizar. Clima organizacional: hacia un nuevo modelo. Universidad Pontificia Bolivariana seccional. Mexico, 2007. Disponible en: [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)

21. Carlota Peña estrada, La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales, Universidad pontificia comillas, España Madrid 2015

22. Virginia García Sanz. La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables, Universidad de Valladolid, España 2012

23 Robert Dailey. Comportamiento organizacional. Escuela de Negocios de Edimburgo. Heriot-Watt University. Edinburgh business school, Reino Unido 2012. Disponible en: <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>

24. Celis Domingo Hernández. El clima organizacional como factor de eficiencia laboral en la oficina general de administración de producción; Lima - Perú.

25. DMedicina.com. (02 de octubre del 2015). Obtenido de <http://www.dmedicina.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>

26. Gabinete psicopedagógico, “Estrés”. Tríptico, Universidad de granada (UGR), 2001. Disponible en: <http://www.ugr.es/~ve/pdf/estres.pdf>.

27. González Alcabal Mayra, “Estrés y desempeño laboral” (estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango, Guatemala-2014)

28. Arlene Oramas Viera “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria” Cuba-2013

29. Sánchez, Florencia Cecilia “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”, Argentina-2011.

30. Fernando M. Salazar Manosalvas, El estrés laboral en la relación de dependencia. la prevalencia del estrés laboral en profesores de la carrera de medicina de la universidad central del ecuador. Ecuador, mayo del

2012. Disponible en:  
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2620/1/107727.pdf>

31. Silvia Nogareda Cuixart. Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España: Instituto Nacional de Higiene y seguridad en el trabajo. NTP 574. 2000.

32. Christina Maslach.C. (1979). The burnout syndrome and patient care. En C. Garfield (Ed.), Stress and survival: The emotional realities of live-threatening illness. St. Louis: Mosby.

33. Pines, A. M. (2000). Treating career burnout: An existential perspective. Journal of Clinical Psychology, 56, 1-10.

34. Nicolás J. Bitar O, Síndrome Burnout o del agotamiento profesional. Monografías.com. obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos91/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional.shtml#tiposdebua>.

35. Estreslaboral.INFO. (26 de julio de 2016). Obtenido de <http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>

36. Manuel Fidalgo Vega, Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación, 2000. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_704.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf)

37. Congreso de la Republica Consejo Nacional para la Autorización del funcionamiento de universidades (CONAFU), Ley universitaria y sus modificatorias N° 26439. 26 de junio del 2014

38. Roberto Hernández Sampiere, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio. Metodología de la investigación, sexta edición, 2014, México, Mc Graw Hill

39. Marta Emilia Farfán Manrique, Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2009.

40. Irene Caligiore Corrales y Juan Arturo Diaz Sosa, "Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de los Andes" Venezuela 2009, Revista Venezolana de Gerencia (RVG), disponible en: <http://www.redalyc.org/html/290/29002408/>

41. Carlos Alberto Gómez Rada, Diseño, construcción y validación de tres instrumentos para medir clima organizacional en instituciones de educación superior desde la teoría de respuesta al ítem. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, vol. 1, N°2, 123-154. Colombia 2001
42. Marlenis Ucrós Brito, Factores del clima organizacional en las universidades de la costa caribe Colombiana, Omnia, vol. 17, 2011, pp. 91-102, Universidad del Zulia- Venezuela.
43. José Andrés Domínguez Gómez. Riesgo psicosocial en la universidad: estresores propios del docente universitario, 2009 universidad de Huelva.
44. Luis Fernando Cardona M. Estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la Universidad libre de Pereira. Cultura del ciudadano enfermería volumen 10, número 2 del 2010. Colombia.
45. José Eduardo aguado Maldonado en su estudio "Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes" Perú-(2012)
46. Rhomao Diego Barriga Rodriguez Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María. Lima, 2016
47. Landeau Rebeca, Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela (2007)

# **ANEXOS**



## ANEXO N°01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre clima organizacional y el estrés laboral, en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2016?	<p><b>GENERAL</b></p> <p>- Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.</p> <p><b>ESPECIFICO:</b></p> <p>Evaluar el clima organizacional según sus niveles en los docentes de la UNSCH, Ayacucho 2017.</p> <p>Evaluar el estrés laboral según sus niveles en los docentes de la UNSCH, Ayacucho 2017.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión estructura del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la</p>	<p>Hi: El clima organizacional está relacionado con el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.</p> <p>Ho: El clima organizacional no está relacionado con el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.</p>	<p><b>V1: Clima organizacional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Estructura</li> <li>•Recompensa</li> <li>•Relaciones</li> <li>•Identidad</li> </ul> <p><b>V2: El estrés laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Supervisión</li> <li>•Carencias</li> <li>•Cooperación</li> <li>•Alumnado</li> <li>•Adaptación</li> <li>•Valoración</li> <li>•Mejoras</li> </ul>	<p>Enfoque de investigación es Cuantitativo y el diseño de investigación es no experimental, Cuyo tipo de diseño de investigación es transversal o transeccional correlacional, porque recopilan datos en un momento único.</p> <p>La investigación se realizará en la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.</p> <p>La población está conformado por un número total 495 en la que se aplicó un diseño muestra probabilístico - estratificado de sujetos voluntarios obteniendo una muestra de 217 docentes.</p> <p>La técnica del estudio es el cuestionario auto administrado y el instrumento es el cuestionario sobre el clima organizacional y el estrés laboral de los docentes</p>

	<p>Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión relaciones del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión identidad del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017.</p>			<p>universitarios. El procedimiento de recolección de datos se realizará de la forma siguiente.</p> <p>Se localizará a los docentes de diferentes facultades.</p> <p>Previamente se procederá con el control de calidad de los resultados seguidamente se realizara el ordenamiento de los instrumentos utilizados, categorizaremos y codificaremos, luego el resumen de los datos realizaremos utilizando el programa SPSS 20 y Excel para elaborar cuadros simples y dobles, las que se presentarán para su análisis y discusión.</p>
--	---	--	--	---

## ANEXO N°02



**Universidad Nacional de San Cristóbal de  
Huamanga**



**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Profesional de Enfermería**

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DOCENTES

#### PRESENTACIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre el clima organizacional en docentes universitarios. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución

#### IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
 Tiempo de servicio \_\_\_\_\_ E.P.: \_\_\_\_\_  
 Categoría laboral: \_\_\_\_\_  
 Condición: \_\_\_\_\_

VALORES				
1	2	3	4	5
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>

#### DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA

Nº	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden					

4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5	Las normas vigentes facilitan mi desempeño					
6	Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					
7	La carpeta de docente universitario (sílabus, plan de práctica, sesión de clase, plan de estudio, etc) es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
8	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta de docente universitario para la institución					
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					

## **DIMENSION 2: RECOMPENSA**

<b>Nº</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
17	En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
<b>MI JEFE INMEDIATO</b>						
18	Muestra interés en el resultado de mis tareas					

19	Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
20	Me motiva para realizar mis tareas					
21	Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					

### **DIMENSIÓN 3: RELACIONES**

<b>Nº</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.					
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					

#### **MI JEFE INMEDIATO:**

27	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
28	Es claro en la asignación de las tareas					
29	Brinda seguridad para que realice mis tareas					
30	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
31	Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.					
32	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas y opiniones					
33	Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
34	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					
35	Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución					

### **DIMENSIÓN 4: IDENTIDAD**

Nº	PREGUNTA	1	2	3	4	5
36	Me siento parte importante de esta institución					
37	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
38	Considero importante mi trabajo en esta institución					
39	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución					
40	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución					
41	Disfruto trabajar en esta institución					

**FUENTE:** Angélica Lucrecia Crespín Meza (2009)

## ANEXO N° 03



**Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Profesional de Enfermería**



### **ESCALA DE FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES UNIVERSITARIOS (EFEPU).**

#### **INSTRUCCIONES:**

Este cuestionario fue desarrollado para determinar el clima organizacional relacionado con el estrés laboral en docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Por favor, no deje ningún ítem en blanco. Sus respuestas serán completamente anónimas y toda la información será confidencial y empleada sólo con fines de investigación, por lo que se le solicita sinceridad al contestar. Muchas gracias por su tiempo y su valiosa colaboración.

Por favor a continuación indique la respuesta, según las siguientes claves:

1 = Nada 2 = Muy poco 3 = Algo 4 = Bastante 5 = Mucho

<b>¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación PARA USTED, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?</b>						
<b>PREGUNTAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Agresiones verbales por parte de los alumnos					
2.	Mal ambiente en el grupo de profesores					
3.	Mantener la disciplina en la impartición de la clase					
4.	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión					
5.	Enseñar a personas que no valoran la educación					
6.	Falta de información acerca de lo que debo hacer					
7.	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones de la escuela/ facultad.					
8.	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás					
9.	Requerimientos excesivos (tiempo, esfuerzo...) de las labores de gestión					

10.	Entrada en vigor de nuevas leyes o normativas de aplicación a mi puesto de trabajo					
11.	Rivalidad entre grupos de profesores					
12.	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos					
13.	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono					
14.	Falta de participación en la toma de decisiones en la escuela/ facultad					
15.	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).					
16.	Inestabilidad de mi puesto en la universidad actual (cambio de universidad)					
17.	Deficiente comunicación dentro del grupo de profesores de la institución o universidad					
18.	Enfrentamientos en clase con los alumnos					
19.	Poca responsabilidad de la mayoría del personal de la escuela/ facultad hacia su trabajo					
20.	Atender a los alumnos en tutorías					
21.	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo					
22.	Presiones excesivas para realizar investigaciones					
23.	La evaluación a los profesores					
24.	Falta de oportunidades o dificultades excesivas para el ascenso (promoción)					
25.	Dar clases en asignaturas que no son de mi especialidad					
26.	Impartir más clases que otros compañeros					
27.	Tener que sustituir a compañeros ausentes					
28.	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible					
29.	Falta de apoyo del equipo directivo de la escuela/ facultad					
30.	Una estructura jerárquica inadecuada en la					



	universidad/facultad/escuela					
31.	La excesiva supervisión de mi trabajo					
32.	Malas relaciones con superiores jerárquicos					
33.	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección					
34.	Pocos profesores para el número de alumnos que hay					
35.	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos					
36.	Presenciar las agresiones entre los alumnos					
37.	Esquemas de trabajo muy poco definidos					
38.	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo					
39.	Formación no adecuada para responder a todas las demandas					
40.	Desconsideraciones por parte de los alumnos					
41.	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento					
42.	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna					
43.	Indefinición de mis responsabilidades					
44.	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas					
45.	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo					
46.	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo					
47.	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas					
48.	Presiones en el ámbito de la universidad para obtener unos determinados resultados					
49.	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño					
50.	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción					
51.	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión					

52.	Falta de oportunidades para mi desarrollo profesional y/o capacitación					
53.	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones					
54.	La constatación de que no me gusta la enseñanza					
55.	La realización de cambio inadecuados					
56.	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios					

FUENTE: Validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, tomado por Fernando Salazar Manosalvas 2012, Adaptado por Baler y Artista.

La puntuación total en la escala de estrés oscilará entre una puntuación mínima de 56 y una máxima de 280. Estableceremos aquí tres niveles de estrés en dicha escala:

Nivel verde, o no preocupante	Puntuación entre 56 y 140.
Nivel amarillo, o preocupante	puntuación entre 141 y 196
Nivel rojo, o grave	puntuación superior a 196

## ANEXO N°04

**Tabla N° 1:** Distribución de frecuencias de las variables sociodemográficas en estudio.

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Sexo	Femenino	46	21,2
	Masculino	171	78,8
Edad	27-42	58	26,7
	43 - 58	101	46,5
	59 - 74	58	26,7
Categoría laboral	principal	43	19,8
	Asociado	55	25,3
	Auxiliar	119	54,8
Condición laboral	Ordinarios	166	76,5
	Contratados	51	23,5
Tiempo de servicio	1 - 14	89	41,0
	15 - 29	85	39,2
	30 - 44	43	19,8
Facultad	Ciencias agrarias	32	14,7
	Ciencias biológicas	20	9,2
	Ciencias económicas, administrativas y contables	19	8,8
	Ciencias de la educación	30	13,8
	Ciencias sociales	19	8,8
	Derecho y ciencias políticas	7	3,2
	Ingeniería minas, geología y civil	40	18,4
	Ingeniería química y metalurgia	21	9,7
	Ciencias de la salud	29	13,4

Fuente: cuestionario de clima organizacional para docentes universitarios 2017

La Tabla N° 1, nos muestra la distribución de frecuencias de las variables sociodemográficas en estudio, de las cuales tenemos que el 78.8% son del sexo masculino; con respecto a la edad de los profesores el promedio fue de 50.6 años, la mediana fue de 51 años y la moda de 40 años, la desviación estándar fue de 10.9. Distribuidos en grupos se obtuvo que el 46.5% están en las edades de 43 a 58 años, mientras que el 26.7% son de las edades de 27 a 42 y 59 a 74 años; además tenemos que más del 50% (54.8%) están en la categoría de auxiliar seguido por los asociados y los principales con los porcentajes de 25.3% y 19.8% respectivamente; también que el 76.5% tienen la condición laboral ordinario; con

respecto al tiempo de servicio el 41% han trabajado menos de 14 años, 39.2% de 15 a 29 años y 19.8% de 30 a 44 años; por último se tuvo a las facultades de ellas el 18.4% de los docentes pertenecen a la facultad de ingeniería de minas geología y civil, seguido por las facultades de Ciencias agrarias, ciencias de la educación y ciencias de la salud con 14,7%, 13.8% y 13,4 respectivamente, y la facultad que presenta menos porcentaje fue derecho y ciencias políticas con un 3.2%.