

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL DE
LOS EMPLEADOS DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR

AUTORAS:

MARTÍNEZ RODRÍGUEZ JHORYED KARINA

PULIDO BLANCO TATIANA ELIZABETH

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CÉSAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
VALLEDUPAR, CESAR

2020

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL DE
LOS EMPLEADOS DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR.

AUTORAS:

MARTÍNEZ RODRÍGUEZ JHORYED KARINA

PULIDO BLANCO TATIANA ELIZABETH

TUTORA:

MARGARET ARZUAGA MENDOZA

TRABAJO MONOGRAFICO PARA OPTAR EL TITULO DE PREGRADO EN
PSICOLOGIA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CÉSAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR, CESAR

2020

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo en primer lugar, a Dios, por traernos hasta aquí y permitirnos formarnos en esta profesión. A nuestros padres, por brindarnos su apoyo y soporte cada vez que lo necesitamos y por motivarnos cada día a continuar nuestro proceso. A nuestras familias y personas cercanas, que han hecho parte de nuestra formación, que confían en nuestras capacidades y que han aportado a nuestro crecimiento personal y profesional.

Agradecimientos

Agradecemos primeramente de nuevo a Dios, por guiarnos, por darnos la fuerza y persistencia necesaria para realizar este trabajo y poder superar las dificultades que durante su realización se nos presentaron.

Agradecemos a nuestros padres, quienes han sido parte importante de este proceso de formación, que sin su apoyo no habría sido posible. A los docentes que han contribuido a nuestra educación y que, con sus conocimientos, nos han formado como profesionales dispuestas al servicio de la comunidad.

Agradecemos a nuestra tutora Margaret Arzuaga, quien, con su apoyo, nos guió y motivó durante todo el proceso de realización del presente estudio; por su tiempo dedicado a instruirnos y por transmitirnos de su conocimiento.

Agradecemos también, a nuestros amigos, compañeros y demás personas que hicieron parte del proceso y aportaron al desarrollo de este trabajo con su ayuda, apoyo y compañía.

Contenido

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Abstrac.	10
1. Planteamiento del problema	12
2. Objetivos	14
2.1. Objetivo General:	14
2.2. Objetivos Específicos:	14
3. Justificación	15
4. Marco Referencial	17
4.1 Antecedentes	17
4.2 Marco legal	27
4.3 Bases teóricas	28
4.3.1. Clima organizacional.	28
4.3.1.1. Teoría del clima organizacional de Rensis Likert.	29
4.3.1.2 Componentes del clima organizacional.	30
4.3.1.3. Dimensiones del clima organizacional.	32
4.3.2 Estrés	33
4.3.3 Estrés laboral.	34
4.3.3.1. Fuentes generadoras de estrés	35
4.3.3.2 Consecuencias del estrés	37
4.3.3.3. Dimensiones del estrés laboral	37
4.4. Sistema de variables.	38
5. Marco Metodológico	47
5.1 Enfoque	47
5.2 Diseño y corte de la investigación	48
5.3 Tipo de investigación	49
5.4 Población	49
5.5 Muestra	51
5.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos	53
5.7 Técnica de análisis de datos	55

	6
5.8 Hipótesis	56
5.9 Consideraciones éticas	56
6. Resultados de la investigación	58
6.1 Análisis de los resultados obtenidos por variables	58
6.2 Análisis exploratorio de los datos	73
Prueba de normalidad	74
Prueba de Homocedasticidad	75
Correlaciones	76
7. Discusión de los resultados	106
8. Conclusiones	111
9. Recomendaciones	112
Referencias bibliográficas	114

Lista de tablas

Tabla 1: Tipos de Clima Organizacional según Rensis Likert	29
Tabla 2: Componentes del clima Organizacional.	31
Tabla 3: Operacionalización de variable, clima organizacional.	40
Tabla 4: Operacionalización de la variable estrés laboral.	44
Tabla 5: Dependencias de la Gobernación del Cesar.....	50
Tabla 6: Baremos clima organizacional (EDCO).....	53
Tabla 7: Baremos estrés laboral (batería de riesgos psicosociales)	55
Tabla 8: Resumen de procesamiento de casos para Clima Organizacional y estrés laboral.....	73
Tabla 9: Descriptivos de Clima Organizacional y estrés laboral.....	74
Tabla 10: Prueba de normalidad.....	74
Tabla 11: Prueba de homogeneidad de varianzas.....	75
Tabla 12: Correlación de dimensiones (Relaciones interpersonales y Síntomas fisiológicos) .	76
Tabla 13: Correlación de dimensiones (Relaciones interpersonales y Síntomas de comportamiento social)	77
Tabla 14: Correlación de dimensiones (Relaciones interpersonales y Síntomas intelectuales y laborales)	78
Tabla 15: Correlación de dimensiones (Relaciones interpersonales y Síntomas psicoemocionales).....	79
Tabla 16: Correlación de dimensiones (Estilos de dirección y Síntomas fisiológicos).....	80
Tabla 17: Correlación de dimensiones (Estilos de dirección y Síntomas de comportamiento social)	81
Tabla 18: Correlación de dimensiones (Estilos de dirección y Síntomas intelectuales y laborales)	82
Tabla 19: Correlación de dimensiones (Estilos de dirección y Síntomas psicoemocionales) ..	83
Tabla 20: Correlación de dimensiones (Retribución y Síntomas fisiológicos)	84
Tabla 21: Correlación de dimensiones (Retribución y Síntomas de comportamiento social) ..	85
Tabla 22: Correlación de dimensiones (Retribución y Síntomas intelectuales y laborales)	86
Tabla 23: Correlación de dimensiones (Retribución y Síntomas psicoemocionales).....	87
Tabla 24: Correlación de dimensiones (Sentido de pertenencia y Síntomas fisiológicos)	88
Tabla 25: Correlación de dimensiones (Sentido de pertenencia y Síntomas de comportamiento social)	89
Tabla 26: Correlación de dimensiones (Sentido de pertenencia y Síntomas intelectuales y laborales)	90
Tabla 27: Correlación de dimensiones (Sentido de pertenencia y Síntomas psicoemocionales)	91
Tabla 28: Correlación de dimensiones (Disponibilidad de recursos y Síntomas fisiológicos) .	92
Tabla 29: Correlación de dimensiones (Disponibilidad de recursos y Síntomas de comportamiento social)	93

Tabla 30: Correlación de dimensiones (Disponibilidad de recursos y Síntomas intelectuales y laborales)	93
Tabla 31: Correlación de dimensiones (Disponibilidad de recursos y Síntomas psicoemocionales).....	94
Tabla 32: Correlación de dimensiones (Estabilidad y Síntomas fisiológicos)	95
Tabla 33: Correlación de dimensiones (Estabilidad y Síntomas de comportamiento social) ...	96
Tabla 34: Correlación de dimensiones (Estabilidad y Síntomas intelectuales y laborales)	97
Tabla 35: Correlación de dimensiones (Estabilidad y Síntomas psicoemocionales)	98
Tabla 36: Correlación de dimensiones (Claridad y coherencia en la dirección y Síntomas fisiológicos)	99
Tabla 37: Correlación de dimensiones (Claridad y coherencia en la dirección y Síntomas de comportamiento social)	100
Tabla 38: Correlación de dimensiones (Claridad y coherencia en la dirección y Síntomas intelectuales y laborales)	101
Tabla 39: Correlación de dimensiones (Claridad y coherencia en la dirección y Síntomas psicoemocionales).....	102
Tabla 40: Correlación de dimensiones (Valores colectivos y Síntomas fisiológicos).....	103
Tabla 41: Correlación de dimensiones (Valores colectivos y Síntomas de comportamiento social)	104
Tabla 42: Correlación de dimensiones (Valores colectivos y Síntomas intelectuales y laborales)	105
Tabla 43: Correlación de dimensiones (Valores colectivos y Síntomas psicoemocionales) ..	106

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Estadísticos de la variable clima organizacional.....	59
Gráfico 2: Estadísticos de la dimensión relaciones interpersonales.	60
Gráfico 3: Estadísticos de la dimensión estilos de dirección.	61
Gráfico 4: estadísticos de la dimensión retribución.....	62
Gráfico 5: estadísticos de la dimensión sentido de pertenencia	63
Gráfico 6:estadísticos de la dimensión disponibilidad de recursos	64
Gráfico 7: estadísticos de la dimensión estabilidad	65
Gráfico 8: estadísticos de la dimensión claridad y coherencia en la dirección.	66
Gráfico 9: estadísticos de la dimensión valores colectivos.	67
Gráfico 10: estadísticos de la variable estrés laboral.	68
Gráfico 11: estadísticos de la dimensión síntomas fisiológicos.	69
Gráfico 12: estadísticos de la dimensión síntomas de comportamiento social.	70
Gráfico 13: estadísticos de la dimensión síntomas intelectuales y laborales.	71
Gráfico 14: estadísticos de la dimensión síntomas psicoemocionales.....	72

Abstrac.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las características del clima organizacional de la Gobernación del Cesar y el estrés laboral de los empleados, por medio de un estudio cuantitativo, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 95 empleados de distintas dependencias de la Gobernación del Cesar. Para la recolección de los datos se usó el cuestionario de estrés laboral de la batería de riesgos psicosociales y la escala de clima organizacional (EDCO). Los resultados mostraron que el clima organizacional en la Gobernación del Cesar se encuentra en un nivel alto, el nivel de estrés laboral de los empleados es muy bajo, la dimensión retribución del clima organizacional, se correlaciona con las dimensiones de síntomas físicos, síntomas de comportamiento social y síntomas intelectuales y laborales; la dimensión disponibilidad de recursos incide en los síntomas de comportamiento social y los síntomas psicoemocionales y la dimensión estabilidad se relaciona con los síntomas de comportamiento social.

Palabras clave: Clima organizacional, Estrés laboral, dimensiones, empleados, gobernación del Cesar.

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR.

1. Planteamiento del problema

Las organizaciones son entendidas como las “herramientas que utilizan las personas para coordinar sus acciones con el fin de obtener algo que desean o valoran” (Jones, 2008) además, enfoca la atención en los procesos internos generados dentro de estas, especialmente en su ambiente de trabajo, en cómo las personas que hacen parte de una organización van a constituir uno de los factores más importantes de la organización como lo es el clima organizacional, el cual, según Juárez (2012) es entendido como una percepción generada en grupo, es decir, aquellos esquemas colectivos de significados se dan por medio de las interacciones dadas en el contexto organizacional, esto es considerado como algo intersubjetivo.

El clima organizacional puede convertirse en el derrotero para que los empleados tengan un buen desempeño dentro de la organización o a su vez, en el obstáculo para que se puedan lograr los objetivos. Además, es la percepción que logra tener el individuo en el lugar de trabajo y esto dependerá del proceso interno que se da entre jefe- subalterno y compañeros de trabajo (Ramos, 2012)

Es importante mencionar que, dentro de una organización son diversos los factores desencadenantes del estrés; entendido como la sobrecarga de ansiedad o temor que experimenta un sujeto como respuesta a una enérgica presión externa que opera sobre el mismo. Por su parte Fernández (2010) considera que el estrés laboral es la experiencia subjetiva que tienen las personas producidas por la percepción del exceso de demandas, difíciles de controlar que traerán consecuencias negativas; las fuentes generadoras de estrés comúnmente son denominadas “estresores” (Peiró & Rodríguez, 2008). En relación con los factores que pueden generar dicha experiencia a nivel laboral, se encuentran el ambiente físico, la organización laboral, los contenidos del puesto, los estresores del rol, las relaciones sociales e interacciones, el desarrollo laboral, las características de la organización (la

estructura, el uso de tecnología y el clima social dentro de la organización), y, por último, los conflictos que implican otras áreas de la vida como la familia. Peiró (citado en Peiró & Rodríguez, 2008).

Dentro de ese marco, al tomar como sujeto de estudio a la Gobernación César se parte de la responsabilidad que tiene esta institución en sus manos como ente encargado de dirigir y coordinar la acción administrativa del Departamento y actuar en su nombre como un gestor y promotor del desarrollo del territorio, que, además, busca articular el desarrollo social con el económico. Por ello se hace necesario que cuenten con una estructura administrativa muy amplia, en la cual se demanda responsabilidad y trabajo arduo para así alcanzar los objetivos antes mencionados.

El talento humano de la gobernación del César es el encargado de alcanzar los resultados antes mencionados, día a día surgen entre estas relaciones, interacciones y actividades que se dan dentro del área de trabajo. Lo que configura el clima en la organización, así mismo, las percepciones individuales y grupales que tienen los empleados con relación al ambiente en el que se desempeñan. Es conocido que, dentro de los factores desencadenantes de estrés laboral se encuentran los relacionados con el área de trabajo; es por esto que se pretende estudiar tanto el clima organizacional y cómo lo perciben los empleados, el estrés laboral y la relación entre estos.

El clima organizacional ha sido relacionado como parte de los factores causante de estrés laboral. La Gobernación del Cesar como organización, no cuenta con antecedentes que relacionen estos dos factores; los cuáles deben ser evaluados constantemente, ya que afectan directamente el rendimiento de los empleados. Al existir poca información sobre instrumentos aplicados en la organización, se hace necesario plantear el siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre las características del clima organizacional con el estrés laboral de los empleados de la Gobernación del Cesar?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General:

- Determinar la relación entre las características del clima organizacional de la Gobernación del Cesar y el estrés laboral de los empleados.

2.2. Objetivos Específicos:

- Identificar las características sociodemográficas de la población, edad y sexo.
- Medir los síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales, y síntomas psicoemocionales en la población objeto de estudio.
- Examinar las relaciones interpersonales, los estilos de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos en la Gobernación del Cesar.
- Relacionar las dimensiones del clima organizacional de la gobernación del Cesar con las dimensiones de estrés laboral de la población objeto de estudio.

3. Justificación

La presente investigación pretende abarcar el estudio del clima organizacional de la Gobernación del Cesar, esto permite una evaluación de los procesos internos de la organización, ya que estos interfieren en el rendimiento de la misma; por lo cual, se hace interesante estudiar los factores que intervienen directamente en el funcionamiento de esta institución. El ambiente físico y las relaciones interpersonales en el área de trabajo tendrán gran influencia, llegando a convertirse muchas veces en desencadenantes de la experiencia de estrés laboral, cuando dichos factores son percibidos como no favorables para los trabajadores.

Conocer el estado actual del clima organizacional resulta importante dentro de la institución objeto de estudio, esto permitirá establecer la relación con el estrés de los empleados, de forma que sea más fácil para la entidad, desarrollar estrategias para mejorar la percepción de sus empleados y así mismo, disminuir las experiencias negativas y estresores relacionados con el ambiente laboral.

Teniendo en cuenta lo establecido en el decreto 1443 de 2014, es fundamental garantizar la seguridad laboral de los colaboradores de la institución, y brindar un ambiente de trabajo lo más saludable posible, además, evaluar y valorar los riesgos que pueden afectar la salud y seguridad en el trabajo; para la Gobernación del Cesar como organización, se hace necesario verificar que las relaciones y el ambiente sean favorables. Este trabajo posibilita conocer las condiciones del clima organizacional y el factor de estrés dentro de la organización, lo cual, a su vez, posibilitará que desde la entidad se generen estrategias para intervenir, fortalecer y mejorar estos aspectos, y de esta manera, puedan verse reflejados en el desempeño institucional.

Según el plan estratégico de talento humano del 2019, la Gobernación del Cesar carece de control en la evaluación de resultados e impacto de los procesos y servicios, el cual se emplea con el fin de mejorar las condiciones de trabajo; esto quiere decir, que no se existe registro o control de los resultados de las actividades que intervienen el clima organizacional y

el estrés en los empleados, generando desinformación y pocas bases para plantear las estrategias encaminadas a mejorar el entorno laboral de los colaboradores.

Es importante destacar que los programas y actividades desarrolladas por gestión humana van dirigidos a los empleados de planta de la Gobernación del Cesar con un total de 276 funcionarios, sin tener en cuenta a los empleados con otro tipo de contratación quienes desarrollan sus funciones dentro de las instalaciones de la institución. La presente investigación tomará como población a todos los empleados vinculados a la organización, sean de planta o no; teniendo en cuenta que el clima organizacional y estrés laboral son percepciones generadas en los colaboradores sin importar la modalidad de contrato.

A pesar de la función que debe desempeñar Gestión Humana en la Gobernación del Cesar, relacionada con el diseño y creación de instrumentos para el mejoramiento de clima organizacional, esto no se cumple, puesto que no existe información de test aplicados, generando a su vez, un vacío frente a la situación real de la calidad del clima laboral y la presencia de estrés en los empleados; por lo anterior, se hace necesario el uso de pruebas estandarizadas para conocer el estado real del clima organizacional y los factores de riesgos psicosociales, en particular del estrés laboral.

En esta investigación se aplicarán dos instrumentos con validez científica para medir las variables en estudio; la escala de clima organizacional (EDCO) y el cuestionario de estrés laboral tomado de la batería de riesgos psicosociales, lo que admitirá obtener datos objetivos y válidos.

Realizar este trabajo, permitirá afianzar conocimientos en el área de estudio, siendo el clima laboral y el estrés, uno de los factores más investigados en la psicología organizacional; además, promoverá el desarrollo de habilidades investigativas como estudiantes, en especial en el tipo de investigación usada. También, a través de la aplicación y contraste de las teorías aprendidas durante la carrera, se concederá una óptica profesional que ayude a entender estos factores dentro de la organización, permitiendo ser un agente de cambio a partir de los resultados aportados por el estudio, y asimismo podrán ser usados como referente para posteriores investigaciones relacionadas con el tema.

4. Marco Referencial

4.1 Antecedentes

Tanto el clima organizacional como el estrés laboral, son factores que han sido objeto de estudio numerosas veces, puesto que son determinantes en el funcionamiento organizacional. Las investigaciones sobre estos factores han hecho su análisis de forma individual, sin embargo, llama la atención que generalmente estas buscan establecer alguna relación entre ambos, sirviendo así como referentes para la presente investigación.

Corrêa et al (2018) realizaron un estudio con el fin de identificar la presencia de síntomas de estrés en una muestra de 30 profesionales: enfermeros, técnicos y auxiliares de enfermería de una UTIN de un hospital público, para posteriormente correlacionarla con los factores de clima organizacional, para la recolección de los datos se usó el Inventario de síntomas de estrés para adultos y Escala de vulnerabilidad al estrés en el Trabajo. En relación al estrés laboral, se encontró que el 65,7% de los participantes presentaron estrés, 50% en fase de resistencia y 6,7 en fase de casi agotamiento, hubo una predominancia de los síntomas físicos como cansancio y tensión muscular; con relación al clima organizacional se encontró que el factor presión en el trabajo relacionado con responsabilidades excesivas y acumulación del trabajo, 96,7% los participantes puntuaron superior, el factor infraestructura y rutina tuvo una puntuación superior en el 96,7% relacionado son salarios atrasados, dobles jornadas, equipos precarios, cambios en la rutina de trabajo; 83,4% de los participantes puntuaron superior en el factor clima y funcionamiento organizacional, relacionado con el liderazgo, plano de carrera, remuneración y ambiente físico inadecuado. Hubo una correlación positiva entre la presencia de estrés y el variable clima organizacional, específicamente entre el factor clima y funcionamiento organizacional y la presencia de estrés en los participantes.

En este sentido, la investigación realizada por Correa et al. (2018) presenta entre sus resultados más relevantes en la evaluación del estrés y del clima organizacional, cómo se encuentran las variables en el contexto de un hospital público, aunque no desde las mismas dimensiones evaluadas. No obstante, esta investigación se diferencia principalmente en que la población abordada tiene funciones muy distintas a quienes labora en la Gobernación del

Cesar; y por esa razón, los resultados en la variable de estrés laboral tienden a ser más elevados, mostrando la sobrecarga laboral según las funciones desarrolladas. Por último, esta investigación aporta un antecedente representativo ya que plantea que existe una correlación positiva entre la presencia de estrés y la variable de clima organizacional.

En México, Da Cruz, Sousa, Nascimento, & Sousa (2017) desarrollaron un estudio que evaluó el impacto del clima organizacional en el estrés laboral de servidores técnicos-administrativos universitarios; la muestra estuvo constituida por 205 participantes, para la recolección de datos, usaron la escala de Estrés en el Trabajo, versión reducida (EET_R) y para el clima organizacional la escala de clima organizacional (ECO), también aplicaron una ficha sociodemográfica, recogiendo así, información biográfica y socio-laboral (sexo, edad estado civil, grado escolar, número de hijos y tiempo de servicio). Los resultados mostraron, que el 82.9% de los participantes tenían niveles tolerables de estrés y 17% con niveles preocupantes; en cuanto al clima organizacional, la cohesión entre compañeros fue el factor mejor evaluado. Se encontró que el apoyo de la jefatura y de la organización fue el único predictor de estrés en el trabajo.

De la anterior investigación, realizada en la ciudad de México podemos destacar que estos utilizan dos instrumentos diferentes a los del presente estudio para la recolección de información y por ende se analizan otras dimensiones según el caso.

Guardamino (2017), llevó a cabo una investigación que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los factores de estrés laboral y clima organizacional en el personal de una institución de salud pública del distrito de Chancay, mediante un estudio de tipo cuantitativo descriptivo-correlacional, la muestra estuvo conformada por 203 trabajadores del Hospital distrital de Chancay; para la recolección de los datos utilizaron la Escala de estrés laboral de la OIT y la escala de Clima Laboral CL-SPC. Los resultados mostraron que; el 53,7 de la muestra se encontraban en un nivel bajo de estrés laboral, el 19,2% en nivel intermedio, 6,9 % arrojó estrés y 20,2% en nivel alto; en cuanto al clima organizacional 33% lo califica como promedio, 23% como desfavorable, 20,2% favorable, 16,7% como muy favorable y 6,4 como muy desfavorable; en cuanto a las dimensiones del CO se encontró que la dimensión de realización personal es calificada como promedio por el 24,1% de los sujetos, a la dimensión de involucramiento el 33% la calificó como promedio, supervisión fue valorada como

promedio por el 46,8%, comunicación fue puntuada como muy favorable por el 2,6% y las condiciones laborales fueron calificadas como muy desfavorables por el 29,6% de los sujetos. Este estudio presenta un aporte significativo como antecedente internacional de investigación gracias a su modalidad descriptivo – correlacional permite observar el comportamiento de cada una y a su vez la relación entre estas, mostrando así que existe una correlación inversa alta y significativa, entre las variables estudiadas. Sin embargo, se presentan diferencias frente a los instrumentos de recolección de datos utilizados y las funciones desarrolladas por los sujetos, además de los contextos en los que estos se encuentran.

En la ciudad de Chihuahua, México, Ibarvo et Al (2017) realizaron un estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad bajo un enfoque descriptivo y correlacional ya, que describe el comportamiento de las variables y la relación entre estas; los instrumentos que se usaron fueron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) con una adaptación específica para el personal de los juzgados y una escala Likert, también adaptada para evaluar el clima organizacional. El universo de estudio estuvo conformado por 198 empleados de los juzgados tradicionales. Los resultados arrojados por esta investigación representan un referente importante, ya que tanto el clima organizacional como los niveles de estrés de los empleados se encuentran en un nivel medio o regular; también, se encontró que existe una correlación negativa entre las variables, lo que quiere decir que a menor clima organizacional aumentan los niveles de estrés. El compañerismo, la relación con el jefe y la estabilidad en el empleo tienden a ser los mayores generadores de estrés.

Siguiendo esta línea, en Perú Chacon, (2017) llevó a cabo una investigación de tipo no experimental correlacional, que tuvo como finalidad determinar la relación entre clima organizacional y estrés de los trabajadores del área administrativa de la municipalidad distrital de Chicama en el año 2017, la población y muestra estuvo constituida por 33 trabajadores; como instrumento para la recolección de datos se seleccionaron dos instrumentos elaborados por Sherlley Quispe para medir el clima organizacional y estrés laboral, conformados por 50 y 25 ítems. El estudio mostró que el 55% de los trabajadores percibieron el clima organizacional como medio y el 45% como favorable, en lo que respecta al estrés el 73 % mostró un nivel de estrés alto y el 27% un nivel muy alto; finalmente se concluyó que entre el clima

organizacional y el estrés laboral existe una correlación Inversa negativa alta, con un coeficiente de correlación de -0.755 , lo cual indica que a mejor clima organizacional el estrés tiende a ser menor.

Seguidamente, se determinó la relación entre realización personal y el estrés de los trabajadores, se obtuvo una correlación negativa moderada de -0.492 la cual afirma que a mejor realización personal el estrés tiende a disminuir, la correlación entre involucramiento laboral y el estrés de los trabajadores fue negativa baja de -0.354 y afirma que a mejor Involucramiento laboral el estrés es menor, al relacionar la supervisión y el estrés de los empleados se obtuvo negativa baja de -0.386 en la cual se afirma que a mejor supervisión el estrés tiende a bajar; la comunicación y el estrés obtuvieron una correlación negativa moderada de -0.449 en la cual se afirma que a mejor comunicación el estrés tiende ser más bajo; al relacionar la condiciones laborales y el estrés de los trabajadores se estableció una correlación negativa moderada de -0.507 en la cual se afirma que a mejor condición laboral el estrés tiende ser bajo. Los datos obtenidos en esta investigación realizada en Perú permiten tener una visión de los posibles resultados, ya que tienen el mismo objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en una población con funciones administrativas, a pesar de que estos utilizaron unos instrumentos de recolección de datos diferentes, se puede realizar un comparación de la información con la presente investigación.

La investigación realizada por Fuentes & Lozada (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yorongos, a través de un estudio de tipo descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. La muestra de la población estuvo compuesta por 50 colaboradores. Para evaluar la variable de clima organizacional se utilizó el CL-SPC diseñada por Palma (2004), mientras que para medir el estrés laboral se aplicó la escala EEL de Benaiges (2010), las respuestas de estos instrumentos se valoran en escala Likert. Entre los principales hallazgos se encuentran que mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, demostraron que si existe correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral obteniéndose un coeficiente de 0.457 (p-valor $0,000$), además, se hace énfasis en que sí existe relación directa, positiva y significativa entre las variables y las dimensiones, excepto con la dimensión de supervisión. También, se debe

agregar que estos datos aportan un referente significativo para la presente investigación, ya que son varias las características similares, entre estas su objetivo y tipo de investigación; además, se llegó a la conclusión de que, a mejor desarrollo de clima organizacional, mejor será el nivel de estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yorongos.

Arque y Bruno (2018) realizaron un estudio en el Centro de Salud Jaime Zubieta del distrito San Juan de Lurigancho, que tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y el nivel de estrés laboral del personal de la institución, por medio de un estudio descriptivo correlacional; los resultados permitieron determinar que entre el clima organizacional y el estrés laboral existe una correlación significativa, el valor obtenido fue con $p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.719; también se encontró que las dimensiones del clima que se relacionan significativamente con el estrés laboral son las de comunicación organizacional, de conflicto y cooperación, de innovación, de motivación, de liderazgo y de remuneración, todas con una correlación positiva moderada con puntajes que van desde $p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.437 hasta $p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.576, siendo este último el más alto,

Esta investigación desarrollada en San Juan de Lurigancho, aporta a la presente tesis resultados muy relevantes frente a la correlación de las variables objeto de estudio, ya que, al tener el mismo objetivo de relacionar el clima organizacional y el estrés laboral, resulta significativo conocer que existe entre estas una correlación significativa y que las dimensiones del clima se relacionan significativamente con otras dimensiones del estrés laboral. Sin embargo, en este también se encuentran algunas diferencias que van desde el tipo de funciones de la población, hasta la aplicación de instrumentos que evalúan dimensiones distintas, aunque relacionadas a las de la presente investigación.

Gonzales, et Al (2018) realizaron una investigación que tuvo como objetivo medir los aspectos más relevantes del clima organizacional de las grandes empresas del valle de Sugamuxi (incluidas empresas industriales, de servicios, comerciales y mineras). Bajo una metodología de tipo descriptiva, con un total de 647 encuestas distribuidas en 18 grandes empresas; como instrumento de recolección de información se contó con la encuesta estructurada, adaptada del instrumento diseñado y validado por Barroso (2009), el cual consta de 60 preguntas con escala Likert. Se puede destacar entre los resultados de este estudio que dentro del análisis descriptivo general se puede encontrar que la media de satisfacción o nivel

de acuerdo se presenta con mayor frecuencia en las capacidades (4,41); orgullo (4,23); integración (4,23); consideración (4,13); trabajo (4,10); relación con los superiores (4,06). Estos factores indican que son los más destacados en la apreciación inicial, ofreciendo una tendencia hacia la indecisión con el resto de las variables que conforman el instrumento de recolección. El estudio realizado de la variable clima organizacional, permite tener una referencia de los factores que componen e inciden en el clima organizacional para la realización de la presente investigación.

León (2017) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional, con una metodología de tipo descriptivo, correlacional; la muestra estuvo constituida por 28 empleados de la Institución Prestadora de Salud Indígena (IPSI) por Colombia y 26 sujetos del ambulatorio Camana por Venezuela. Para la recolección de datos, hicieron uso de la entrevista, y cuestionarios psicométricos sobre clima organizacional y estrés laboral, compuestos por 36 y 45 ítems respectivamente, los cuales fueron sometidos a validación arrojando resultados positivos. En este estudio, se encontró que existe una correlación positiva débil y estadísticamente significativa indicando que los valores de una pudieran incidir en el comportamiento de la otra. Los principales de este antecedente hacia la presente investigación se sitúan en la similitud entre estas, en cuanto a su método de correlacionar las variables en estudio y que se encuentran comparadas entre dos entidades del orden binacional y se plantea que existe una correlación, sin embargo, difiere en los instrumentos utilizados para la medición de los mismos y las dimensiones evaluadas en cada variable.

La investigación realizada por Sarsosa & Charria (2018) tuvo como principal objetivo identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia. Utilizo una metodología de tipo descriptivo, con diseño transversal. La muestra de 595 sujetos, con cargo asistencial que implica la atención sanitaria al paciente, en procedimientos de alta complejidad como cirugía, hospitalización, urgencias, cuidados intensivos. Entre sus resultados más representativos se encuentra que el puntaje total transformado fue 21,7, lo que indica un nivel de estrés alto. Así mismo, en los síntomas fisiológicos su puntaje transformado ubica a los sujetos en un nivel muy alto de estrés, lo que a su vez indica que los síntomas y su frecuencia son una respuesta

de estrés severa y perjudicial para la salud, concretamente se reportan dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. El instrumento usado para la recolección de datos en la variable estrés, al igual que en el presente estudio, fue el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social, lo que servirá como guía en cuanto al análisis la variable estrés laboral.

En el municipio de Florencia, Caquetá, Hernández, et Al (2019) realizaron un estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones, que pretende través de nueve dimensiones, estudiar la percepción general que poseen los empleados sobre el ambiente de trabajo. Con una muestra total de 25 empleados, para la medición del clima organizacional se aplicó el cuestionario formulado por los investigadores Litwin y Stringer (1968), mientras que el análisis de los datos se realizó a través del software IBM SPSS Statistics 23. Entre sus principales resultados se reconoce que al analizar cada una de las dimensiones evaluadas, los empleados consideran que 7 de las 9 variables tienen una percepción favorable. Sin embargo, para la dimensión de Recompensa, la media general es de 2, evidenciando que la percepción general de los empleados en torno a este es desfavorable, lo que expresa que las recompensas que reciben por parte de la empresa, tanto económicas como sociales y familiares, no están siendo las mejores para la promoción y el desarrollo personal de los trabajadores. La investigación también proporciona bases para el estudio de la variable clima organizacional, debido a que hace énfasis en el análisis de las dimensiones para conocer la percepción general.

Agudelo et al (2017) realizaron una investigación que tuvo como objetivo principal caracterizar el clima organizacional percibido por funcionarios asistenciales y administrativos en un hospital público de Quindío-Colombia, a través de un estudio cuantitativo de tipo correlacional; la muestra estuvo constituida por 114 funcionarios asistenciales y administrativos pertenecientes a un hospital público. Los resultados arrojaron un promedio global del 69,81% en la medición, con una calificación de 3,89 catalogándose como un nivel medio el clima organizacional. Además, se evidenció que existe una relación positiva altamente significativa entre el clima organizacional con la dimensión de relaciones interpersonales; así mismo se comprobó la importancia de tener en cuenta las relaciones interpersonales con la coordinación externa lo que se puede traducir como el valor que el funcionario le confiere al liderazgo participativo en la percepción del clima organizacional. El

estudio de las características del clima organizacional, proporciona herramientas para el análisis de la variable clima organizacional en el presente estudio, se destaca el énfasis en la medición de las dimensiones de las variables.

Rodriguez & Villa (2019) realizaron un estudio que tuvo como principal objetivo realizar un análisis de percepción del clima laboral en la unidad prestadora de servicios de salud mental UNIPSSAM Ltda. IPS. Fundamentado en un análisis documental y cuantitativo, por medio de una encuesta estructurada dirigida a una muestra de 17 empleados. En esta investigación se encontró que el 80% de los empleados consideran que casi siempre son tratados con respeto en su área de trabajo, el 70% que algunas veces se les da un espacio para brindar sugerencias a sus superiores frente al funcionamiento de la IPS, el 70% casi nunca ha presentado cambios significativos en su vida personal desde que labora en la empresa, el 60% cree que solo algunas veces se les brinda las herramientas psicológicas y emocionales necesarias para su óptimo desempeño laboral, el 50% cree que casi siempre la empresa le ofrece los medios necesarios para su crecimiento laboral, así mismo que, el 50% de los empleados cree que algunas veces les es reconocido su trabajo, el 50% manifiesta que siempre se mantienen una buena relación entre los miembros de la empresa y que se apoyan en la realización de las actividades. Con esto se plantea que los empleados del área asistencial manifiestan cierto descontento con factores claves que rigen el clima de la IPS. En este estudio se hace un análisis del clima organizacional en relación con otros factores, como la cultura organizacional y la motivación laboral, a diferencia del presente estudio se hacen uso de técnicas cualitativas y cuantitativas para la recolección de la información.

Con el objetivo de describir el manejo del estrés laboral en empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela, Bruges et al (2020) realizaron una investigación de tipo descriptiva, no experimental; la población estuvo constituida por personal vinculado a las oficinas principales de telefonía celular de las ciudades de Riohacha, capital del departamento de la Guajira y de Maracaibo, capital del estado de Zulia en Venezuela, se aplicó un cuestionario conformado por 35 ítems. Entre los resultados más relevantes de este estudio se encuentra que el 34% de las personas encuestadas manifestaron que algunas veces consideran que al momento de desarrollar sus tareas se siente presionado por el nivel de responsabilidad que representa el cargo, sienten que maneja demasiadas cargas

con respecto a las funciones asignadas y que le han cargado obligaciones adicionales a las contempladas en su contrato. Mientras un 28% opinó casi siempre, un 18% siempre, un 10% casi nunca y un 10% nunca, lo que indica que se encuentra en una categoría moderada. Por otro lado, referente al indicador de las relaciones con el contenido del trabajo, un 50% la población determinó casi siempre sienten que asume las tareas de otras personas para evitar una amonestación, tienen claridad de las políticas de ascenso en la empresa y consideran que ha recibido información de manera oportuna en la empresa. Mientras un 18% indicó casi nunca, un 18% casi siempre, un 12% nunca y un 2% siempre. Se estudió la presencia de síntomas de estrés relacionados con el contenido y contexto del trabajo, lo que será una guía para la presente investigación, sin embargo, en el estudio mencionado se relacionan causas con consecuencias de la variable estrés laboral.

El estudio realizado en el municipio de Montería, Colombia por Rojas et Al (2020) tuvo como propósito identificar los factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Departamento de Córdoba, utilizando una metodología cuantitativa, de tipo descriptiva y con un muestreo aleatorio simple; la población estuvo conformada por 238 sujetos, para la recolección de los datos se aplicó una encuesta estructurada con alternativas tipo Likert, la misma integrada por 20 ítems. Entre sus resultados se encuentra que los ocho factores medidos resultaron favorables para la población objeto de estudio y con esto se concluye que el clima organizacional es percibido como favorable por parte del talento humano que labora en la mencionada organización de salud, en dicho estudio, también se hace énfasis en el análisis de los factores del clima organizacional, para determinar la percepción de los sujetos frente a la variable en estudio, sin embargo, el tipo de estudio es solo descriptivo.

Mendoza & Zabaleta (2020) desarrollan una investigación titulada “Estudio de clima organizacional en el área de SIAU del centro regional de atención y reparación a las víctimas del Molino” planteándose con esta el objetivo de evaluar cómo está el clima organizacional en la empresa seleccionada para el estudio. Desarrollado bajo una metodología de tipo descriptiva. Según los resultados obtenidos por dimensión se distribuyen de la siguiente manera, en la dimensión identificación con la empresa, el 47% dijo que estaba de acuerdo, mientras que un 7% dijo que estaba totalmente en desacuerdo, seguido de un 22% que dijo

estar en desacuerdo; en la dimensión comunicación un 35% percibe estar totalmente de acuerdo con los elementos de comunicación de la empresa y como este permite que fluya la comunicación interna. Por su parte, la dimensión trabajo en equipo puntuó que el 36% está en desacuerdo, lo que indica que no son bien vistas las actividades de trabajo en equipo por los empleados; frente a la dimensión comunicación con jefes y directivos se evidencia que el 39% de los sujetos no se siente satisfecho con los procesos de comunicación que existen con estos. Este estudio descriptivo, además de analizar el estado de la variable, construyó un instrumento para la medición de la misma, lo que la diferencia de la presente investigación.

En la ciudad de Valledupar, Tirado et. Al. (2020) realizaron una investigación con el fin de establecerla relación entre inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en trabajadores que prestan servicios en primera infancia, por medio de un estudio de tipo cuantitativo correlacional de corte transversal; utilizando para la recolección de los datos cuestionarios de estrés ocupacional contenidos en el anexo técnico de la Resolución 2646, el cuestionario de inteligencia emocional “Trait Meta Mood Scale”(TMSS24) y la Escala de Clima Organizacional(EDCO); los resultados arrojaron que el clima organizacional se muestra alto entre los trabajadores con un 83%, en cuanto a sus dimensiones, las relaciones interpersonales son consideradas como saludables en un 91%, el estilo de dirección se calificó como saludable con un 83% , la dimensión de retribución obtuvo un 76% como saludable, el 94% arrojó una puntuación saludable en la dimensión de sentido de pertenencia, 71% calificó como saludable la disponibilidad de recursos, el 61% percibe estabilidad en la organización, el 51% percibe claridad y coherencia en la dirección y el 42% cree que es un factor que se debe mejorar, en cuanto a la dimensión de valore colectivos el 76% lo califica como bueno.

Asimismo, en cuanto a los niveles de estrés laboral, encontraron que el 24% se encuentra en un nivel muy bajo, el 42% en nivel bajo, un 21% en nivel medio, 7% en nivel alto y un 6% en nivel muy alto. Se encontró además que, existe correlación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral; determinó así, que las personas que perciben mejor clima organizacional son aquellas que presentan niveles mayores de estrés laboral. También, entre las similitudes más relevantes con la investigación realizada se encuentra la utilización de la misma escala de clima organizacional (EDCO) que permite realizar una comparación más detalladas de los datos obtenidos en cada dimensión, además, al ser este un antecedente

regional permite un mayor acercamiento de la realidad y obtener resultados más significativos que sirvan para próximas investigaciones en esta área para la región. Por otro lado, entre sus principales diferencias en dicho estudio se correlacionan tres variables, entre esa la de inteligencia emocional, aunque cabe señalar que se realiza una correlación directa entre clima organizacional y el estrés laboral, por ello se toman como referentes.

4.2 Marco legal

La resolución número 2624 del 17 de Julio de 2008 busca establecer disposiciones y definir responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosociales en el trabajo, así mismo el estudio y determinación de origen de patologías como lo es el estrés laboral y otras que se desencadenan de este. Va dirigida a todos los empleados y empleadores, a empresas públicas y privadas, trabajadores dependientes e independientes, contratistas, organizaciones de economía solidaria y sector cooperativo, entre otros.

Esta resolución incluye los factores de riesgos psicosociales como los son el clima organizacional, lo cual comprende las relaciones, la cohesión, la calidad de las relaciones y el trabajo en equipo. Hace énfasis en el estrés y las patologías derivadas del estrés laboral, propone la intervención rápida y eficaz de los factores de riesgos psicosociales cuando se observa un efecto negativo sobre el trabajo o los trabajadores.

En el decreto 2566 de 2009 se definen las patologías causadas por estrés en el trabajo “trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras

urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable.”

En el decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.7 de los programas de bienestar de calidad de vida laboral, incluye los programas que deben implementar las entidades con el fin de:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo. Mantener un adecuado clima laboral

4.3 Bases teóricas

4.3.1. Clima organizacional.

El clima organizacional hace parte de las características organizacionales, en torno a este factor han surgido diversas definiciones y teorías que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo, algunas se han convertido en referentes importantes para estudios y prácticas en el área.

Diversos autores han propuesto sus conceptos para el clima organizacional, unos de los más clásicos Likert y Gibson (1986) proponen que esta es una cualidad del ambiente interno,

que describe la personalidad o carácter de la organización percibida por sus miembros, esta es relativamente duradera en el tiempo (García, 2009).

Chiavenato (2000) citado en García (2009). indica que el clima organizacional es entendido como “las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados”.

4.3.1.1. Teoría del clima organizacional de Rensis Likert.

En esta teoría, Likert menciona que el comportamiento de los subordinados está determinado por el comportamiento administrativo. Menciona que existen 3 tipos de variables que determinan las características de la organización, que además influyen en la percepción individual del clima; las variables causales, la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes, si estas se modifican pueden provocar modificaciones en otras variables; las variables intermedias conforman los procesos organizacionales, a estas pertenecen la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones; y las variables dependientes o finales, que resultan de los efectos de las anteriores, reflejan los logros obtenidos e incluyen la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas (Sandoval, 2004). La combinación de las variables mencionadas, determinan dos tipos de clima:

Tabla 1: *Tipos de Clima Organizacional según Rensis Likert*

Clima de tipo autoritario	Sistema I: autoritarismo explotador	<ul style="list-style-type: none"> ● Poca confianza en los empleados ● Decisiones tomadas en la cima ● La atmosfera es percibida por los empleados como de temor ● Interacciones subordinadores-empleados basadas en el miedo ● Comunicación en forma de instrucciones
----------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Sistema II: autoritarismo paternalista	<ul style="list-style-type: none"> ● Confianza entre dirección y subordinados. ● Algunas decisiones se toman en la cima y otras en niveles inferiores. ● Los métodos de motivación son basados en el sistema de castigos y recompensas.
Clima de tipo participativo	Sistema I: consultivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Confianza entre dirección y subordinados. ● Algunas decisiones se toman en la cima y otras en niveles inferiores. ● Para motivar a los empleados se usan los castigos y recompensas ocasionales ● Se satisfacen las necesidades de prestigio y estima ● Interacción de ambas partes. ● Ambiente dinámico. ● Administración basada en objetivos.
	Sistema II: participación en grupo	<ul style="list-style-type: none"> ● Plena confianza en los empleados ● Decisiones tomadas por toda la organización. ● Comunicación presente en todas las direcciones. ● La motivación se basa en la participación, establecimiento de objetivos y mejoramiento del trabajo. ● Empleados y dirección forman un equipo para el logro de objetivos.

Fuente: Basado en Sandoval (2004) "Concepto y dimensiones del clima organizacional".

4.3.1.2 Componentes del clima organizacional.

El clima organizacional depende de diversas variables, las cuales incluyen ciertos componentes, estos a su vez están relacionados directamente con los resultados obtenidos por

las organizaciones. De esta forma, “los resultados que se observan en una organización provienen de su tipo de clima que es el resultado de los diferentes aspectos objetivos de la realidad de la organización como la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos y de comportamiento de los empleados” (Ramos, 2012).

Tabla 2: Componentes del clima Organizacional.

Componentes		Rendimiento	
Comportamientos	Aspecto individual: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitudes ▪ Percepciones ▪ Personalidad ▪ Estrés ▪ Valores ▪ Aprendizaje 	Individual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alcance de los objetivos ▪ Satisfacción en el trabajo ▪ Satisfacción en la carrera ▪ Calidad en el trabajo
	Grupo e intergrupo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura ▪ Proceso ▪ Cohesión ▪ Normas y papeles 		
	Motivación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivos ▪ Necesidades ▪ Esfuerzo ▪ Refuerzo 	Grupo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alcance de los objetivos ▪ Moral ▪ Resultados ▪ Cohesión
	Liderazgo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poder ▪ Política ▪ Influencia ▪ Estilo 		
Estructura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Macrodimensiones ▪ Microdimensiones 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Producción ▪ Eficacia ▪ Satisfacción
Procesos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación del 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptación

organizacionales	rendimiento	Organización	▪ Desarrollo
	▪ Sistema de remuneración		▪ Supervivencia
	▪ Comunicación		▪ Tasa de rotación
	▪ Toma de decisiones		▪ Ausentismo

Fuente: Adaptado de Gibson (1979) citado en (Ramos, 2012)

4.3.1.3. Dimensiones del clima organizacional.

Relaciones interpersonales: Pritchard y Karasick, definen las relaciones interpersonales en el clima organizacional, como “el tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización” (Sandoval, 2004).

Estilo de dirección: esta dimensión se refiere al conjunto de técnicas y cualidades por las que son dirigidos los empleados por sus jefes o superiores (Ramos, 2012).

Retribución: para Brunet esta dimensión está relacionada con la percepción del tipo de recompensa basada en los aspectos monetarios y posibilidades de promoción (Sandoval, 2004).

Sentido de pertenencia: Pontes (2011) hace referencia a esta, como “la apropiación colectiva e individual de algunos aspectos de la organización”, esto tiene una manifestación en la identidad afectiva hacia la empresa (López, (2017).

Disponibilidad de recursos: “Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas” (Mercado & Toro, 2008 p.7).

Estabilidad: está definida por la percepción que los empleados tienen acerca de la posibilidad de permanencia en la empresa y el grado en que estiman que a las personas se le conservan o despide (Mercado & Toro, 2008 p.7).

Claridad y coherencia en la dirección: esta incluye la percepción de la información recibida de los empleados acerca de su trabajo y el funcionamiento de la entidad, también la coherencia entre las actuaciones del personal y de la empresa con los objetivos y metas definidas y establecidas (Mercado & Toro, 2008 pp.7-8).

Valores colectivos: esta dimensión se refiere al “grado en que se perciben en el medio interno: Cooperación (ayuda mutua), Responsabilidad (esfuerzo adicional, cumplimiento) y Respeto (consideración, buen trato)” (Mercado & Toro, 2008 p.8).

El clima organizacional hace parte de la identidad de una empresa, está conformado por diversos factores que pertenecen al entorno laboral, generando así una percepción subjetiva a nivel individual y colectivo; este componente no se encuentra aislado de las características organizacionales; además tiene influencia en otros factores tales como el logro de objetivos y consecución de resultados. Las experiencias y percepciones individuales, conforman una gama más amplia, como las colectivas, que a su vez generan un impacto directo en la organización, su forma de trabajo y cómo esta es proyectada interna y externamente. Por lo que, se podría decir que el clima organizacional, se construye a partir de diversos componentes a nivel físico/estructural, directivo, organizativo y operativo.

4.3.2 Estrés

El estrés representa un hecho común al cual está expuesto el ser humano, teniendo en cuenta que a cualquier persona en algún momento de su vida le ha ocurrido, con menor o mayor frecuencia, cualquier situación o procesos de cambio al que se expone un individuo puede ocasionarlo.

Según Miller (1997) el estrés es cualquier estimulación extrema o inusual que, representa una amenaza para el sujeto y causa algún cambio significativo en su conducta. Por otra parte, Melgosa (1995) considera que este es experimentado por el individuo cuando se encuentra expuesto a fuertes demandas que le ocasionan reacciones de tipo fisiológico y psicológico.

Además, Cano (2002) destaca tres enfoques, a través de los cuales se ha entendido lo que es el estrés, primeramente, es catalogado como un estímulo, es decir, que puede causar una reacción o respuesta por parte del individuo; también, es visto como reacción o respuesta, bien sea de tipo conductual, fisiológica y otro tipo de reacciones emocionales de la persona. Se representa desde la interacción de los estímulos externos y los recursos individuales de las personas para dar respuesta al estímulo.

4.3.3 Estrés laboral.

Este tipo de estrés es considerado como la reacción que tiene una persona ante exigencias y presiones laborales que no se encuentran ajustados a sus conocimientos y capacidades, y que coloca a prueba su competencia para afrontar dicha situación. Si bien es cierto, el estrés se puede generar en diversos momentos, tiende a agravarse cuando el empleado nota que no existe apoyo por parte de los directivos y colegas, y se encuentra limitado en la toma de decisiones de su trabajo (Stavroula, 2004).

Asimismo, Davis y Newstrom (2003) consideran que el estrés laboral es ocasionado por una serie de circunstancias, en las cuales el trabajador muestra agotamiento emocional y apatía frente al desarrollo de sus funciones, esto ocasiona que se sientan incapaces de alcanzar sus objetivos y por esto, buscan quejarse, querer culpar a otros por sus errores y tener una actitud irritable.

Por otra parte, es comprendido desde dos perspectivas importantes, la primera es la biológica que, lo plantea como una reacción del cuerpo a cualquier tipo de demanda estresante en el lugar de trabajo. La segunda tiene que ver con una visión psicosocial, donde se enfatiza que el estrés es una experiencia subjetiva, es decir, que lo más significativo es la percepción que tiene el individuo de las experiencias en su trabajo. Teniendo en cuenta que el estrés es concebido como un proceso, por medio del cual los estímulos ambientales, conocidos como estresores, son percibidos y a su vez generan reacciones en los trabajadores, siendo estos los efectos estresantes (Da Cruz et al, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, el estrés no debe ser visto como un proceso negativo, porque según la teoría de Lazarus y Folkman (1986) esto dependerá de la valoración o percepción que cada individuo realiza frente a la situación y las capacidades con las que cuenta para afrontarla. Este es un proceso dinámico, donde se deben tener en cuenta tanto los factores externos o del ambiente como los individuales, ya que cada persona es la encargada de valorar dicha situación como una amenaza.

Dicha valoración, será determinante para poder clasificar el estrés como positivo (eustrés) o negativo (distrés). El primero se refiere a toda aquella acción que realiza la persona y que le puede provocar placer, es decir, que se encuentra en armonía consigo mismo, con su entorno y con su capacidad de adaptación. Estos aspectos resultan estimulantes y se convierten en fuentes de bienestar para la persona; por su parte, el distrés hace referencia a todo aquello que el individuo realiza en contradicción consigo mismo, con su ambiente y con las capacidades con las que cuenta, que generan disgustos y se convierten en fuentes potenciales de desequilibrios, alteraciones psicosomáticas y enfermedades (Naranjo, 2009).

4.3.3.1. Fuentes generadoras de estrés

Por otro lado, resulta importante mencionar cuales son las fuentes potenciales que podrían generar estrés, para eso nos remitimos al modelo de Cooper y Payne según el cual, existen tres categorías: ambientales, organizacionales e individuales (Atalaya, 2001).

Ambientales. Dentro de estos factores se pueden destacar los de mayor incidencia en los empleados de una organización, como lo son: las incertidumbres económicas, que pueden provocar angustia al individuo, ante la posibilidad de cambios en las políticas económicas de un país y que se puedan generar crisis, ya que éstas traen consigo despidos temporales, desempleo, recortes salariales, entre otros; del mismo modo, se encuentran las incertidumbres políticas, principalmente en países donde los regímenes políticos no son estables y algún cambio puede afectarlos. Sin embargo, las amenazas y los cambios políticos también pueden generar estrés en países estables; así mismo, la incertidumbre tecnológica constituye una amenaza para las personas que no cuentan con las habilidades o experiencias necesarias para

manejar las nuevas tecnologías y esto puede producir estrés, Cooper y Payne (Citado en Atalaya, 2001).

Organizacionales. Según Cooper y Payne son múltiples los factores que dentro de la organización pueden desencadenar la experiencia de estrés, es por ello que estos pueden clasificarse con base a las tareas, las relaciones interpersonales, la estructura organizacional y los tipos de liderazgo. La primera se refiere a las demandas que tiene la persona en su trabajo, es decir, la variedad de actividades que debe realizar, las condiciones laborales, la autonomía y el espacio físico de su puesto de trabajo; en cuanto a las dinámicas relacionales dentro de la organización se hace referencia a presiones por falta de apoyo y malas relaciones interpersonales que pueden traer consigo estrés (Atalaya, 2001).

Igualmente, se encuentran factores inmersos en la estructura organizacional que pueden ser fuentes de estrés, como lo es el exceso de reglas y la falta de participación en la toma de decisiones que afectan directamente al empleado. Así mismo, el liderazgo organizacional, que simboliza el estilo de administración de los ejecutivos de la organización, en ocasiones crean culturas de tensión y temor a través del establecimiento de metas imposibles de alcanzar, excesivo control y despido de empleados que no logran cumplir sus exigencias. Por último, y no menos importante se puede resaltar el factor de la etapa de vida por la que está pasando la organización (Constituirse, crecer, madurar y declinar), esto genera en los empleados diversas presiones, por ejemplo, en la etapa de madurez el estrés tiende a ser menor, ya que la empresa se encuentra en una fase de equilibrio o estabilidad (Atalaya, 2001).

Individuales. Indudablemente esta categoría, a nuestro concepto, es la de mayor incidencia, ya que aquí se encuentran los conflictos y vivencias de la persona, que pueden influir negativamente en su trabajo, como es el caso de los problemas familiares, económicos e incluso las características propias de su personalidad. Teniendo en cuenta que este tipo de dificultades pueden mantenerlos distraídos en el desempeño de sus funciones laborales, por la preocupación excesiva por problemas conyugales o falta de dinero para suplir las necesidades del hogar. Por lo anterior, se debe destacar en este punto las características propias de la personalidad del individuo, como un determinante para afrontar positivamente el estrés o por el contrario dejarse vencer por él (Atalaya, 2001)

4.3.3.2 Consecuencias del estrés

En cada individuo el estrés puede exteriorizarse de manera diferente, sin embargo, existe una clasificación que describe estos síntomas como fisiológicos, psicológicos y conductuales (Ospino, 2016). En este apartado, se hará referencia a algunos efectos que tienen un impacto sobre el organismo a causa del estrés.

- *Fisiológicos*: problemas del sueño, enfermedades cardiovasculares, reflujo gastroesofágico, Agotamiento, problemas relacionados a la conducta sexual, entre otros.
- *Psicológicos*: Estos se refieren a los cambios de actitudes y disposición de los individuos, como, por ejemplo: la tensión, ansiedad, irritabilidad, obsesión por el trabajo y aburrimiento.
- *Conductuales*: según esta clasificación, la persona a raíz de las altas demandas laborales puede presentar cambios conductuales como nerviosismo, decaimiento corporal, tensión física, ausentismo, cambios en hábitos alimenticios, etc.

4.3.3.3. Dimensiones del estrés laboral

Síntomas fisiológicos: Según Parker, D.F. y DeCotiis los síntomas fisiológicos pueden ser dolores de cabeza, alta presión sanguínea y enfermedades del corazón (Robbins, 1999).

Síntomas de comportamiento social: Este tipo de síntomas hacen referencia a muestras conductuales en respuesta al estrés, como lo pueden ser, según De Hoyos (2004) problemas en las relaciones humanas tanto dentro como fuera del trabajo, conductas compulsivas, explosiones emocionales, etc.

Síntomas intelectuales y laborales: El estrés puede comprometer la capacidad intelectual de una persona y esto le puede provocar síntomas como, dificultad en la toma de

decisiones, dificultad para mantener la atención, frecuentes olvidos, sensación de sobrecarga laboral, pensamientos irracionales negativos, entre otros (Rincón et al 2014).

Síntomas psicoemocionales: Los efectos negativos ocasionadas por la activación de la respuesta de estrés en el aspecto psicoemocional pueden ser, preocupación excesiva, mal humor, Consumo de fármacos, alcohol y tabaco, entre otros (De Hoyos, 2004).

El estrés se experimenta a partir de la exposición a unos estímulos desencadenantes, dentro del contexto laboral, generalmente, la sobrecarga o sensación de sobrecarga es la que provoca las reacciones características de este fenómeno. Si bien es cierto que a nivel biológico existen reacciones naturales cuando se está expuesto a una situación que amenaza el equilibrio, existen otros factores a nivel interno y externo que contribuyen a la experiencia de estrés; la disponibilidad de recursos personales y organizacionales determinan la percepción de poder cumplir o no con las demandas en el entorno laboral. La constante exposición a estos factores, situaciones o estímulos desencadenan múltiples respuestas, que interfieren en el desempeño físico, emocional, social, comportamental; y a su vez, en el desempeño laboral.

4.4. Sistema de variables.

4.4.1 Estrés Laboral: Es considerado como la reacción que tiene una persona ante exigencias y presiones laborales que no se encuentran ajustados a sus conocimientos y capacidades, estas reacciones pueden estar relacionadas con síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales, y psicoemocionales.

4.4.2 Clima organizacional: El clima organizacional es la percepción individual y grupal de características de la organización, que incluye las relaciones interpersonales, estilo de dirección, retribución, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y cohesión, y valores colectivos; esta percepción suele ser duradera y es la que caracteriza y diferencia a una organización de otra.

4.4.3 Característica sociodemográfica – Sexo: En biología, el sexo constituye las características que dividen a las personas entre hombre y mujer.

Tabla 3: Operacionalización de variable, clima organizacional.

Constructo	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración				
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales	Interacciones entre compañeros de oficina, intercambio de información, aceptación en los grupos y apoyo.	1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	5	4	3	2	1
			2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo	5	4	3	2	1
			3. Los miembros del grupo son distantes conmigo	1	2	3	4	5
			4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.	1	2	3	4	5
			5. El grupo de trabajo valora mis aportes	5	4	3	2	1
	Estilo de dirección	Percepciones de la autoridad e impartición de órdenes	6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza	5	4	3	2	1
			7. El jefe es mal educado	1	2	3	4	5
			8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	5	4	3	2	1
			9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	1	2	3	4	5
			10. El jefe desconfía del grupo de trabajo	1	2	3	4	5
	Retribución	Conformidad con los beneficios,	11. Entiendo bien los beneficios que tengo en	5	4	3	2	1

	servicios, políticas de la empresa y salario.	la empresa						
		12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	5	4	3	2	1	
		13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	5	4	3	2	1	
		14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	1	2	3	4	5	
		15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	1	2	3	4	5	
	Sentido de pertenencia	Sentimiento de pertenencia a la organización.	16. Realmente me interesa el futuro de la empresa	5	4	3	2	1
			17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	5	4	3	2	1
			18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	1	2	3	4	5
			19. Sin remuneración no trabajo horas extras	1	2	3	4	5
			20. Sería más feliz en otra empresa	1	2	3	4	5
	Disponibilidad de recursos	Materiales, herramientas o elementos para la	21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	5	4	3	2	1

	realización de su labor. Iluminación y espacio óptimo.	22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	5	4	3	2	1	
		23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	1	2	3	4	5	
		24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5	
		25. La iluminación del área de trabajo es deficiente.	1	2	3	4	5	
	Estabilidad	Factores que determinan la estabilidad y permanencia en el cargo	26. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	1	2	3	4	5
			27. La empresa brinda estabilidad laboral	5	4	3	2	1
			28. La empresa contrata personal temporal	1	2	3	4	5
			29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	5	4	3	2	1
			30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	5	4	3	2	1
	Claridad y coherencia en la dirección	Reconocimiento de metas y logro de objetivos, coherencia en las actividades	31. Entiendo de manera clara las metas de la empresa	5	4	3	2	1
			32. Conozco bien como la empresa está logrando	5	4	3	2	1

		asignadas.	sus metas					
			33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas	1	2	3	4	5
			34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	1	2	3	4	5
			35. Las metas de la empresa son poco entendibles	1	2	3	4	5
	Valores Colectivos	Trabajo en equipo y comunicación con otras dependencias, resolución de conflictos entre dependencias.	36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	5	4	3	2	1
			37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	5	4	3	2	1
			38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente	5	4	3	2	1
			39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras	1	2	3	4	5
			40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar otras.	5	4	3	2	1

Tabla 4: Operacionalización de la variable estrés laboral.

Constructo	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Estrés laboral	Síntomas fisiológicos	Manifestaciones somáticas: dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, tensión muscular, trastornos del sueño, alteraciones cardíacas.	1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	9	6	3	0
			2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	9	6	3	0
			3. Problemas respiratorios.	9	6	3	0
			4. Dolor de cabeza.	6	4	2	0
			5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	6	4	2	0
			6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.	6	4	2	0
			7. Cambios fuertes del apetito.	3	2	1	0
			8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	3	2	1	0
	Síntomas de comportamiento social	Dificultades en las relaciones interpersonales y realización de	9. Dificultad en las relaciones familiares.	9	6	3	0
			10. Dificultad para permanecer quieto o	6	4	2	0

		actividades.	dificultad para iniciar actividades.				
			11. Dificultad en las relaciones con otras personas.	6	4	2	0
			12. Sensación de aislamiento y desinterés.	3	2	1	0
	Síntomas intelectuales y laborales	Sensación de sobrecarga de trabajo, dificultad para realizar actividades laborales, disminución del rendimiento, sentimiento de inconformidad y poca motivación para trabajar.	13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	9	6	3	0
			14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	9	6	3	0
			15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.	9	6	3	0
			16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	6	4	2	0
			17. Cansancio, tedio o desgano.	6	4	2	0
			18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	6	4	2	0
			19. Deseo de no asistir al trabajo.	6	4	2	0
			20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	3	2	1	0
			21. Dificultad para tomar decisiones.	3	2	1	0
			22. Deseo de cambiar de empleo.	3	2	1	0
	Síntomas psicoemocionales	Sentimientos de irritabilidad, angustia,	23. Sentimiento de soledad y miedo.	9	6	3	0

		minusvalía, pensamientos negativos, miedo, tristeza, soledad, consumo de sustancias, impotencia.	24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	9	6	3	0
			25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	6	4	2	0
			26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	6	4	2	0
			27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".	6	4	2	0
			28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	6	4	2	0
			29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.	3	2	1	0
			30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	3	2	1	0
			31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	3	2	1	0

5. Marco Metodológico

5.1 Enfoque

Definir el enfoque metodológico representa el primer paso para determinar la manera cómo serán recolectados los datos y cómo serán estos, analizados e interpretados. Cauas (2015) plantea que particularmente, cuando se investiga en ciencias sociales son aplicados dos tipos de enfoques: los cuantitativos y los cualitativos, en el caso de la presente investigación se ha escogido el *enfoque cuantitativo*, que según Ackerman (2013) pretende principalmente la búsqueda y agrupación de datos, con el fin de generar un análisis a partir de estos, teniendo en cuenta su utilización para comprobar hipótesis, es decir, uno o varios supuestos sobre una realidad. Los datos mencionados, deben cumplir con diversas características, entre estas se puede mencionar la validez y confiabilidad, estas permiten garantizar que las conclusiones sean estadísticamente representativas y confiables.

Según Niño (2011) la investigación cuantitativa está relacionada con la palabra “cantidad”, en cuanto su principal recurso es la medición y el cálculo, donde se busca medir variables. Este autor, además, cita una serie de características atribuidas a este enfoque de la investigación, que inicialmente fueron mencionados por (Tamayo y Tamayo, 2004; Sabino, 1998; Briones, 1998; Bell, 2002; Cerda, 2000; Bunge, 1983; Camacho, 2003; Suarez, 2001):

- Establece variables
- Pregona e intenta lograr la objetividad
- Exige la confiabilidad y validez en la medición
- Uno de sus propósitos fundamentales es medir magnitudes
- Trabaja con relaciones de tipo causal.
- Suele contemplar hipótesis.
- Su estrategia para el tratamiento de los datos se basa en la sistematización, uso de cifras y la estadística.

El presente trabajo de tipo cuantitativo, pretende la medición de dos variables (clima organizacional y estrés laboral), por medio de instrumentos psicométricos que cuentan con estándares de confiabilidad y validez, para conocer la relación entre ambas variables; lo cual llevará a la contrastación de las hipótesis propuestas y de esta forma poder establecer conclusiones.

5.2 Diseño y corte de la investigación

El diseño escogido para esta investigación se clasifica como no experimental, según Paella & Martins (2012) es aquel donde los hechos son observados tal y como se muestran en los contextos, para posteriormente ser analizados, es decir, las variables de estudio no podrán ser manipuladas de forma intencionada, impidiendo que estas se puedan modificar. Lo cual indica que en este diseño no es construida una situación específica para la investigación, sino que es observado lo que existe en su contexto.

Así mismo, Fresno (2019) plantea a este tipo de diseño, como aquellos donde no se intenta intervenir, ni alterar el curso de las variables en estudio, tampoco se tienen grupos de comparación. El investigador se limita a observar lo que ocurre de forma natural, sin influir de manera alguna. Además, los sujetos escogidos para la investigación pueden o no haber sido seleccionados a través de un proceso aleatorio o en algunos casos por medio de la selección muestral no probabilística.

En este sentido, cabe resaltar el corte de este estudio se enmarca como transversal ya que en este son estudiadas las variables de manera simultánea en un momento dado. Es decir, los datos son recolectados en un único tiempo y se pretende describir las variables y realizar un análisis de su incidencia y su relación en un determinado momento. (Fresno, 2019)

En este estudio, no se manipularán de ninguna forma las variables, los instrumentos serán empleados para medir el comportamiento natural de estas; además, la aplicación de ambos instrumentos se realizará en un único momento, para poder establecer posteriormente la relación de acuerdo a los resultados que estas arrojen.

5.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación se ha enmarcado como correlacional teniendo en cuenta que se plantea como finalidad determinar el grado de relación o asociación entre dos variables; aquí se miden las variables y posteriormente, a través de pruebas de las hipótesis correlacionales y la utilización de técnicas estadísticas, se establece una correlación. Además, en este tipo de investigación, aunque no hay un establecimiento de las relaciones causales directas, se puede realizar un aporte sobre las posibles causas de los fenómenos. (Arias, 2012)

Así mismo, Salinas (2012) plantea que la investigación correlacional, tiene como fin comprender las relaciones entre los sucesos tal como ocurren en el momento, sin necesidad de la intervención del investigador. El objetivo principal del presente estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los empleados de la gobernación del Cesar, por tanto, se hace fundamental hacer uso del tipo de investigación correlacional, en cuanto se dirigirá el estudio hacia el establecimiento del grado de asociación de las variables, a través de la medición y análisis estadístico.

5.4 Población

La población, también denominada como universo o conjunto de los elementos o casos posibles, poseen una o más características que las definen. Es decir, la población comprende el conjunto de todos los casos posibles con unas determinadas características, de las cuales se elige una muestra (Ríos, 2014). Así mismo, en el caso de las ciencias sociales, la población según Paitán et al (2014) es el grupo de individuos, personas o instituciones motivo de investigación. En este tipo de estudios se tienden a diferenciar entre dos tipos de población: población objetivo, la cual hace referencia a la población total pero no disponible, y la población accesible, esta representa la población disponible y que le sirve a la investigación.

En este sentido, la población que constituye la presente investigación se encuentra conformada por los diferentes empleados de la Gobernación del Cesar, es decir, que tiene algún tipo de vínculo contractual con esta organización, bien sea a través de contratos fijos o como contratistas. Estos trabajadores se encuentran divididos por dependencias según su función, a continuación, se hace mención de estas.

Dependencias de la Gobernación del Cesar

Tabla 5: *Dependencias de la Gobernación del Cesar*

Agricultura	Educación	OCAD
Sistemas	Gestión Humana	Control interno
Impuestos	Rentas	Tesorería
Hacienda	Asesoría de asuntos jurídicos	Asesores de despacho
Gobierno	Presupuesto	Política Social
Contabilidad	Mesi- Calidad	Asesora de paz
Infraestructura	Relaciones publicas y protocolo	Servicio de atención al ciudadano
Secretaría de Agricultura	Inspección y vigilancia	Administración y financiera Educación
Recursos humanos Educación	Minas	Control interno disciplinario.

Fuente: elaboración propia (2020)

Así mismo, es importante mencionar que se encuentran dependencias a las cuales no se tendrá acceso, por las diversas funciones diarias que estas desempeñan. Teniendo en cuenta, que una de las principales características incluyentes de esta investigación, es que se tenga acceso o autorización a estos sujetos. Por tal razón, deberán ser excluidos del estudio a pesar de ser trabajadores de la Gobernación del Cesar. Con esto, se estima que la población de la presente investigación constará de 235 trabajadores, excluyendo a los que no se tiene acceso.

5.5 Muestra

La muestra en una investigación es considerada como el subconjunto o parte de la población, que es seleccionada a través de diversos métodos, teniendo presente la representatividad del universo y será considerada como representativa si esta reúne las características de los individuos de la población objeto de estudio (Paitán et al., 2014). De igual forma, Rio (2014) considera que la particularidad más importante de la muestra es su representatividad, es decir, esta debe ser una parte distintiva de la población en cuanto a las características más importantes o con mayor relación para la investigación. También, hace énfasis en que no existe un “tamaño ideal” para la muestra, esta varía dependiendo de las investigaciones.

Existen diversos procedimientos para determinar el tamaño conveniente de la muestra. En la presente investigación será utilizada la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{4(e)^2 (N - 1)}{Z\alpha^2}}$$

Donde:

N= Población

n = Muestra

e = Error máximo aceptado. Se expresa en decimales y en ciencias sociales es aceptado con un rango de 1 y 10

α = Nivel de significancia

En ciencias sociales, generalmente se utiliza los siguientes: 90, 95 y 99.

Z = Corresponde a un determinado nivel de significancia

Si $\alpha = 90\%$ Z=1, 65

Si $\alpha = 95\%$ Z= 1,96

Si $\infty = 99\%$ $Z = 2,58$

Es decir, que, si es utilizado un nivel de significancia del 95%, Z será = 1, 96.

1 y 4= Son una constante en la ecuación.

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes valores

$N = 235$

$e = 9\%$ (0,09)

$\infty = 90\%$ con una $Z = 1,65$

$$n = \frac{235}{1 + \frac{4(0,08^2)(235 - 1)}{(1,65\alpha^2)}}$$

$$n = \frac{235}{1 + \frac{4(0,0064)(234)}{2,7225 \alpha^2}}$$

$$n = \frac{235}{1 + \frac{5,9904}{2,7225}}$$

$$n = \frac{235}{1 + 2,20033}$$

$$n = \frac{235}{3,20033}$$

$$n = 73$$

Con lo anterior, se puede evidenciar que la muestra adecuada para esta investigación teniendo en cuenta los parámetros establecidos inicialmente, es de 73 trabajadores de la Gobernación del cesar y que hagan parte de las dependencias a las que se tiene acceso.

5.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación, toma como técnica de recolección de datos la entrevista, particularmente la estructurada, que como lo define Díaz et al (2013) en esta “las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio”.

El clima organizacional, será medido por la escala de clima organizacional (EDCO), creada por Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria. Este instrumento está constituido por ocho dimensiones: Relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos. Las propiedades psicométricas de esta escala han sido analizadas en diversas ocasiones, un reciente estudio hecho por Mamani (2009) encontró que el análisis factorial exploratorio utilizando el método de mínimos cuadrados con rotación oblimin, encontró tres factores que ajustan adecuadamente con una carga dentro del rango .404 a .908, que representa el 48.3% de la varianza. Asimismo, se obtuvo un Alpha de Cronbach de .89 y un coeficiente Omega de .90 en la escala global; así también, en los ítems se evidencia coeficientes de Cronbach que varían entre 0.88 a 0.90 y en el McDonald's 0.890 a 0.908, lo cual evidencia una adecuada fiabilidad.

Para obtener el puntaje bruto de esta prueba, solo se debe realizar una sumatoria de las calificaciones de cada ítem.

Baremos.

Tabla 6: *Baremos clima organizacional (EDCO)*

Nivel	Puntaje
Bajo	40 a 93
Promedio	94 a 147
Alto	148 a 200

Fuente: elaboración propia (2020)

Por otro lado, para la medición del estrés laboral se tomará la tercera versión del cuestionario de estrés laboral, de la batería de riesgos psicosociales, diseñado por el Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G, compuesto por cuatro dimensiones: síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales, y síntomas psicoemocionales. Para analizar la validez de la tercera versión, se tomó la segunda versión y se calculó la correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2; Los resultados del cuestionario de estrés se correlacionaron de forma inversa y significativa con las tres escalas del SF-36v2; en cuanto a la consistencia interna, no hubo diferencias entre la segunda y tercera versión, la confiabilidad se obtuvo mediante el método test-retest arrojando un resultado significativo de ($r = 0,851$; $p = 0,005$).

La calificación de este cuestionario se obtiene el puntaje promedio de los ítems 1 al 8, y el resultado se multiplica por cuatro, b. Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 9 al 12, y el resultado se multiplica por tres, Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 13 al 22, y el resultado se multiplica por dos y posteriormente, luego obtiene el puntaje promedio de los ítems 23 al 31, posteriormente se realiza la sumatoria de estos para obtener el puntaje bruto, que posteriormente será transformado por medio de la fórmula:

Puntaje bruto total*100/ 61,16

Baremos.

Los baremos en este cuestionario varían en dos categorías:

- Jefes, profesionales y técnicos.
- Auxiliares y operativos.

Tabla 7: *Baremos estrés laboral (batería de riesgos psicosociales)*

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos.	Auxiliares y operativos.
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17, 1 a 23,4
Muy alto	25, 1 a 100	23, 5 a 100

Fuente: adaptado de batería de riesgos psicosociales.

5.7 Técnica de análisis de datos

Para el proceso de análisis de datos se empleó el programa estadístico “Statistical Package for the Social Sciences SPSS” versión 25 y las hojas de cálculo Excel que permitirían organizar y sistematizar los datos de la presente investigación. Los resultados fueron analizados y presentados a través de tablas y gráficos para un mejor análisis y de acuerdo a los objetivos. Se utilizó la estadística inferencial para demostrar las hipótesis planteadas de acuerdo al análisis de la distribución normal de los datos analizados a través de la prueba de normalidad del estadístico Kolmogorov – Smirnov, encontrándose que los datos no proceden de una distribución normal, por ende, se utiliza la estadística no paramétrica y por ello, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

5.8 Hipótesis

La hipótesis en una investigación, es definida por Baena (2014) como “una proposición que permite establecer relaciones entre hechos. Su valor reside en la capacidad para establecer unas relaciones entre los hechos y explicar por qué se producen”

Teniendo en cuenta lo descrito por el autor, en la presente investigación se plantean las siguientes hipótesis:

- Ho (1): A menor clima organizacional de la gobernación del Cesar, los niveles de estrés de sus empleados serán más altos.
- H1 (1): A mayor clima organizacional de la gobernación del Cesar, menor serán los niveles de estrés de sus empleados.
- Ho (2): Las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas de comportamiento social.
- H1 (2): Las relaciones interpersonales se relacionan con los síntomas de comportamiento social.
- Ho (3): La disponibilidad de recursos no están relacionadas con los síntomas intelectuales y laborales.
- H1 (3): La disponibilidad de recursos se relaciona con los síntomas intelectuales y laborales.

Según lo propuesto por Monje (2011) las hipótesis anteriores, se plantean como explicaciones anticipadas y soluciones o respuestas tentativas al problema de investigación, que posteriormente serán probadas por los resultados obtenidos, además le dará una dirección global al proyecto investigativo.

5.9 Consideraciones éticas

La ética, según Ortiz (2016) representa uno de los temas más tratados a lo largo de la historia, haciendo referencia este concepto a el conjunto de normas de la razón que posibilitan

guiar el juicio ante las circunstancias personales y sociales, de esta forma tener una perspectiva más amplia de las alternativas para encontrar el mejor camino en la toma de decisiones. Dentro de la ética se puede resaltar, aquella que se encuentra dirigida a estudiar los deberes y obligaciones que tienen las personas en ámbito profesional, como lo es la ética deontológica, es decir, que esta regula las normas y pautas de conducta dentro del quehacer profesional.

En este sentido, se puede relacionar la ética directamente con el ejercicio profesional, siendo su característica principal que le da sentido y encamina la razón de ser de todas las profesiones. Es decir, que sin este no sería claro el camino por recorrer y los límites a los cuales se debe llegar al poner en práctica el conocimiento, brindado esto a su vez el reconocimiento de la responsabilidad como fundamento del accionar de todos los profesionales (Ibarra, 2017).

Así mismo, dentro del ejercicio de la psicología, en el caso de Colombia existe la ley 1090 del 2006 quien regula la actuación de la psicología y dicta el código deontológico y bioético. A través de esta ley, se establece en su artículo 2 los principios bajo los cuales debe estar regido todo profesional de la psicología en el país, entre estos se encuentran, la responsabilidad, competencia, estándares morales y legales, anuncios públicos, confidencialidad, bienestar del usuario, relaciones profesionales, evaluación de técnicas, Investigación con participantes humanos y Cuidado y uso de animales. Dichos principios deben estar presentes en todas las actividades que desarrolle un psicólogo (Ley N° 1090, 2006).

Teniendo en cuenta lo anterior el presente estudio se rige bajo las normas o principios establecidos en dicha ley, predominando la importancia de aspectos como la responsabilidad, estándares morales y legales, y la confidencialidad. En este sentido, cabe resaltar la importancia del uso de un consentimiento informado para la aplicación de instrumentos de evaluación, que en este caso particular se evaluará el clima y el estrés organizacional, de manera que se procure la seguridad a la información que sea suministrada por parte de los trabajadores de la Gobernación del Cesar a través de dichas pruebas.

6. Resultados de la investigación

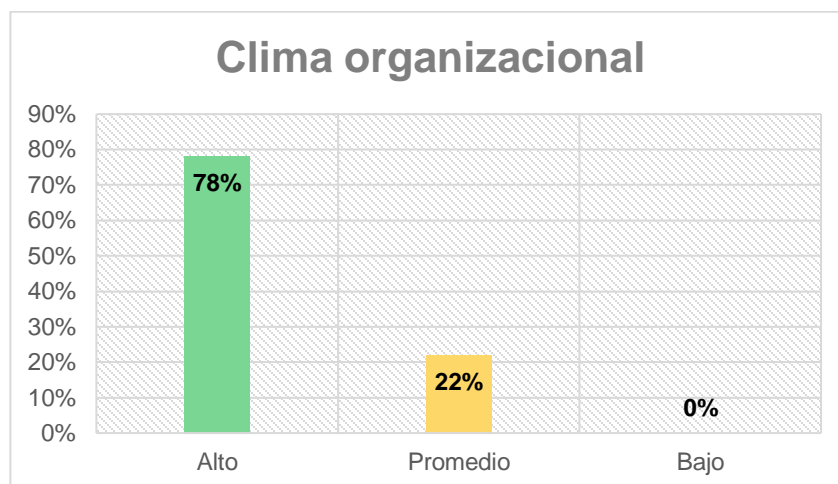
En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de medición de las variables clima organizacional (Escala de Clima Organizacional - EDCO) y estrés laboral (Cuestionario de estrés de la batería de riesgos psicosociales) dirigido a empleados de la Gobernación del Cesar, con una muestra de 95 sujetos. Dichos resultados, serán presentados por objetivos del estudio con su respectivo análisis estadístico e ilustrados a través de gráficos y tablas para su mejor comprensión.

6.1 Análisis de los resultados obtenidos por variables

En este apartado se presenta inicialmente la descripción de los resultados generales de la variable, posteriormente el análisis de los resultados por dimensiones de cada instrumento seleccionado para medir las variables en estudio: clima organizacional y estrés laboral, clasificándolos de acuerdo a los puntajes obtenidos.

Análisis de resultados de clima organizacional

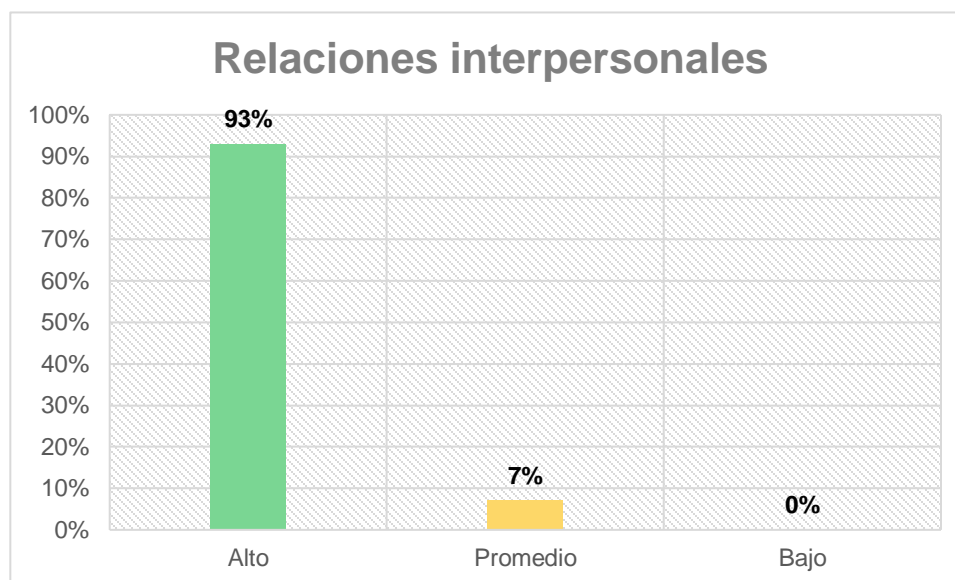
Gráfico 1: Estadísticos de la variable clima organizacional.



Fuente: elaboración propia (2020)

En cuanto a la variable clima organizacional, los resultados de la escala de clima organizacional (EDCO) correspondientes a la sumatoria de los puntajes por ítems según el protocolo de calificación, arrojaron que; 74 de los sujetos, un 78%, perciben un nivel alto de clima organizacional; 21 de los sujetos, un 22%, lo perciben en un nivel promedio. Dichos resultados indican que la percepción del clima organizacional de la Gobernación del Cesar es favorable, puesto que ninguno de los sujetos de la muestra lo califica en nivel bajo.

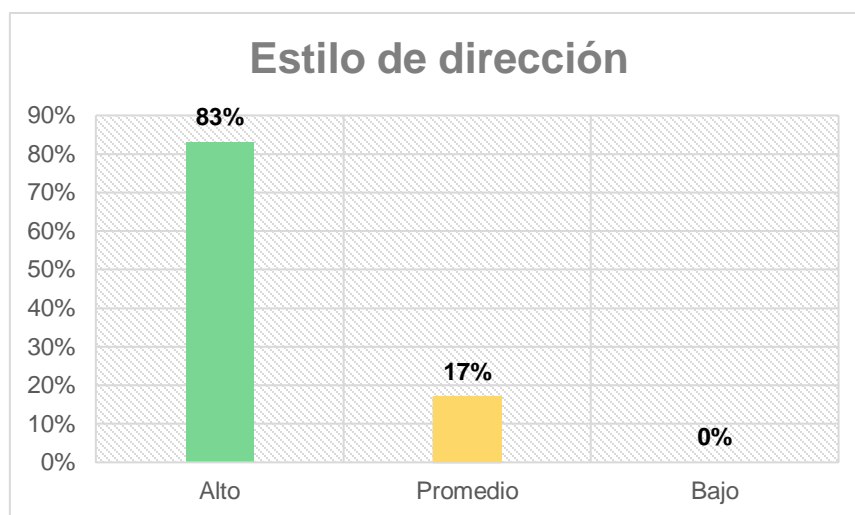
Gráfico 2: Estadísticos de la dimensión relaciones interpersonales.



Fuente: elaboración propia (2020)

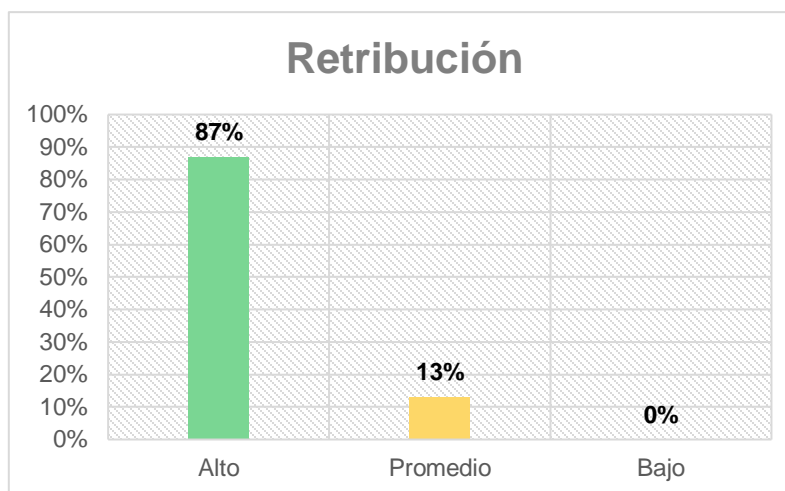
La dimensión 1 de la escala de clima organizacional (EDCO), evalúa las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, los resultados de esta, muestran que; 88 de los participantes un 93%, la califican en nivel alto, 7 de los participantes un 7% la puntúan en nivel promedio, mientras que ninguno de ellos le asignó una puntuación para nivel bajo. Lo anterior indica que la calidad de las relaciones dentro de la organización es buena.

Gráfico 3: Estadísticos de la dimensión estilos de dirección.



Fuente: elaboración propia (2020)

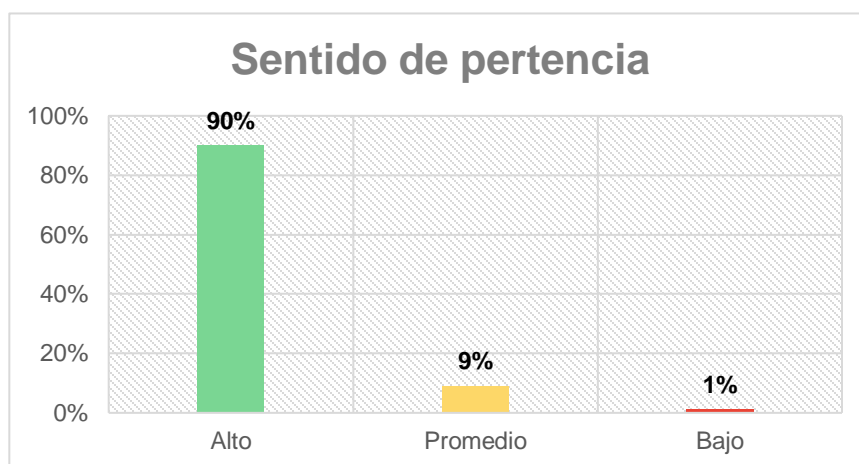
En la dimensión 2 de la escala de clima organizacional (EDCO), se evalúa el estilo de dirección percibido por los colaboradores, los resultados a esta muestra que; 79 de los sujetos un 83%, la califican en nivel alto y 16 de ellos un 17% la califican en nivel promedio. Indicando esto, una buena percepción del ejercicio que realizan los jefes que dirigen las oficinas dentro de la Gobernación del Cesar.

Gráfico 4: estadísticos de la dimensión retribución

Fuente: elaboración propia (2020)

La dimensión 3, de la escala de clima organizacional (EDCO), se evalúa la percepción de los colaboradores acerca de la retribución que reciben por su trabajo en la organización, los resultados a esta, muestran que; 83 de los sujetos, un 87%, la valoran en un nivel alto, y 12 de ellos un 13%, la puntúan en nivel promedio. Esto indica que los colaboradores están de acuerdo con su asignación salarial y retribución que les hace la organización, puesto que ninguno de los sujetos de la muestra calificó en nivel bajo esta dimensión.

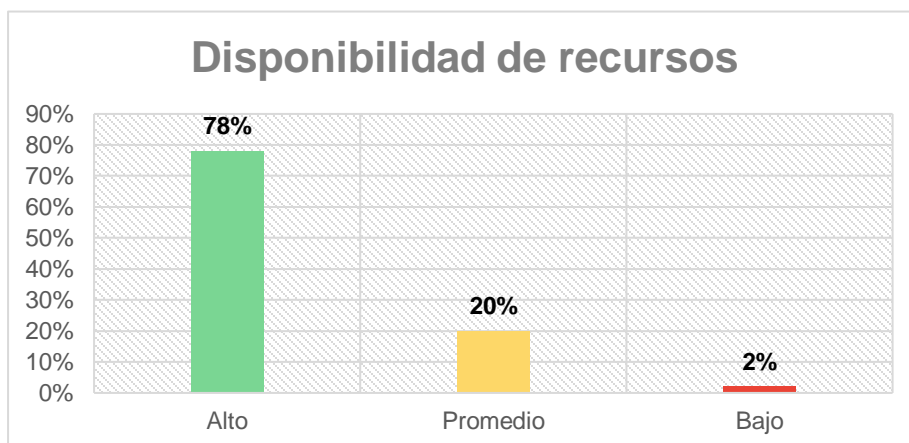
Gráfico 5: estadísticos de la dimensión sentido de pertenencia



Fuente: elaboración propia (2020)

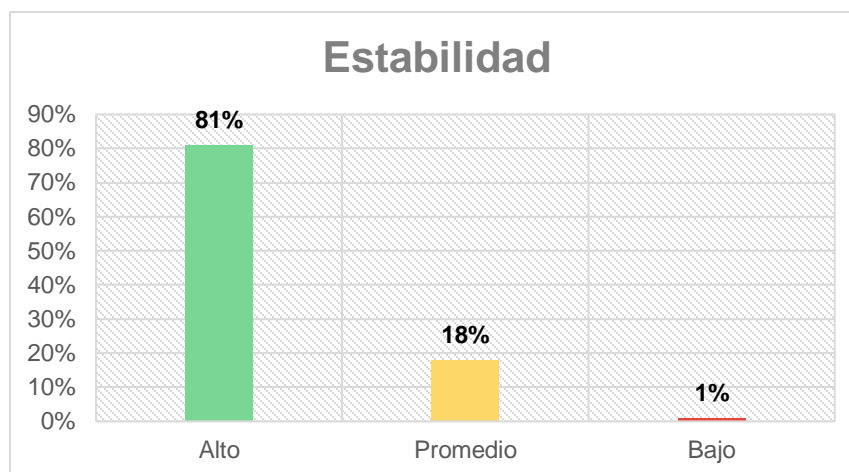
La dimensión 4, de la escala de clima organizacional (EDCO), evalúa el sentido de pertenencia hacia la organización por parte de sus colaboradores, los resultados de esta muestran que; 85 de los sujetos un 90% la valoran en un nivel alto, 9 de los sujetos un 9% en un nivel promedio, y solo 1 sujeto correspondiente al 1% de la muestra la calificó en nivel bajo. Lo anterior, indica que la mayoría de los sujetos se identifican con la organización y valoran pertenecer a ella.

Gráfico 6: estadísticos de la dimensión disponibilidad de recursos



Fuente: elaboración propia (2020)

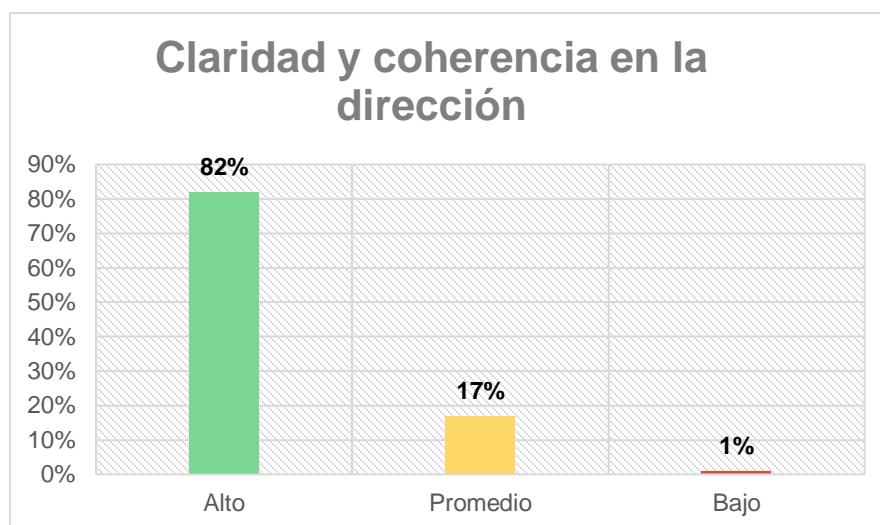
La dimensión 5, de la escala de clima organizacional (EDCO), evalúa la percepción que tienen los empleados sobre la accesibilidad y disponibilidad de los recursos necesarios para realizar sus labores en la organización, los resultados de esta, muestran que; 74 de los sujetos un 78%, la califican en nivel alto, 19 de ellos un 20%, la califican en nivel promedio, y 2 sujetos un 2% la puntúan en nivel bajo. Lo anterior muestra que, la mayoría de los sujetos perciben una accesibilidad adecuada a los elementos y recursos que requieren para cumplir con sus tareas.

Gráfico 7: estadísticos de la dimensión estabilidad

Fuente: elaboración propia (2020)

La dimensión 6, de la escala de clima organizacional (EDCO), evalúa la percepción que tienen los colaboradores sobre la estabilidad que les brinda la organización, los resultados muestran que; 77 de los sujetos un 81%, la puntúan en nivel alto, 17 de ellos un 18% la puntúan en nivel promedio, y solo 1 sujeto el 1% la puntúa en nivel bajo. Estos resultados indican que, los participantes en su mayoría sienten que la Gobernación del Cesar les brinda estabilidad laboral a sus empleados.

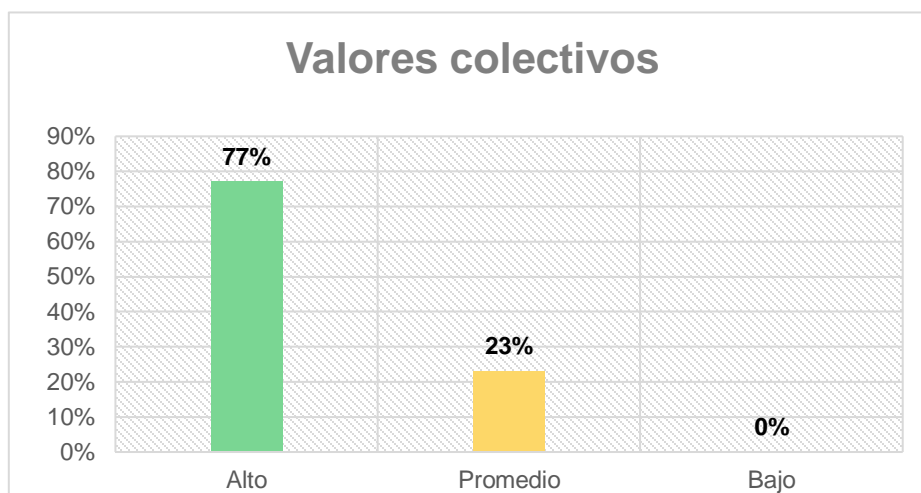
Gráfico 8: estadísticos de la dimensión claridad y coherencia en la dirección.



Fuente: elaboración propia (2020)

La dimensión 7, de la escala de clima organizacional (EDCO), evalúa la percepción sobre la claridad de las normas y órdenes que se imparten en la organización y regulan el trabajo, los resultados de esta arrojan que; 78 de los participantes un 82%, la califican en un nivel alto, 16 de ellos un 17% la valoran en un nivel promedio, y 1 participante la califica en nivel bajo. Estos resultados muestran que los colaboradores tienen claridad sobre las normas y órdenes, perciben que existe coherencia con la forma en que estas se implementan.

Gráfico 9: estadísticos de la dimensión valores colectivos.

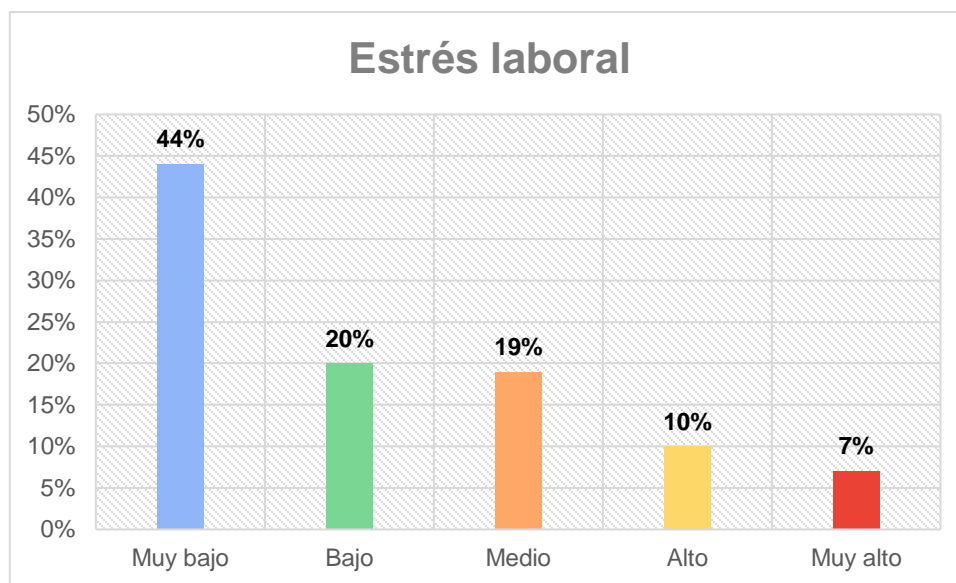


Fuente: elaboración propia (2020)

La dimensión 8, de la escala de clima organizacional (EDCO), evalúa la percepción sobre el trabajo en equipo, la relación entre grupos de trabajo y cooperación, los resultados de esta muestran que; 73 de los sujetos, un 77%, la valoran en nivel alto y 22 de los sujetos, un 23%, la califican en un nivel promedio. Lo anterior indica que los colaboradores perciben cooperación entre las dependencias y grupos de trabajo de la organización.

Análisis de resultados estrés laboral

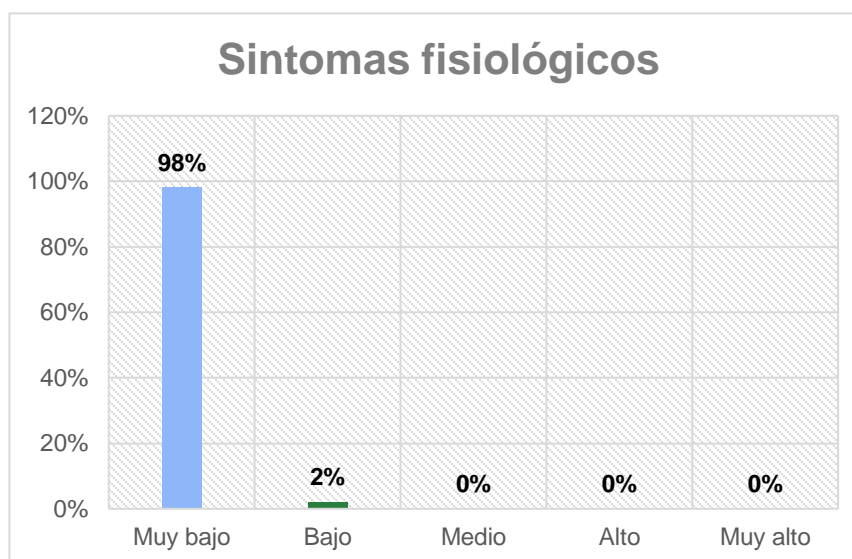
Gráfico 10: estadísticas de la variable estrés laboral.



Fuente: elaboración propia (2020)

Para la variable estrés laboral, se usó el cuestionario de estrés laboral de la batería de riesgos psicosociales, que abarca cuatro dimensiones; los resultados del puntaje bruto se obtuvieron mediante la sumatoria del total de cada una de las dimensiones, para posteriormente ser transformados mediante una fórmula como lo indica el protocolo de calificación, dichos resultados permitieron ubicarlos en los 5 niveles de estrés laboral, según los baremos establecidos. Se encuentra que; 42 de los sujetos un 44% se sitúa en un nivel muy bajo de estrés laboral, 19 de los sujetos un 20%, tienen un nivel bajo de estrés laboral, 18 de los participantes un 19%, tienen un nivel medio de estrés laboral, 9 de ellos un 10% tienen un nivel alto de estrés laboral y 6 de los sujetos un 7% tienen un nivel muy alto de estrés laboral. Estos resultados muestran que la mayoría de los colaboradores se sitúan en niveles bajos de estrés, ya que el nivel muy bajo y bajo ocupan un 64% de la muestra.

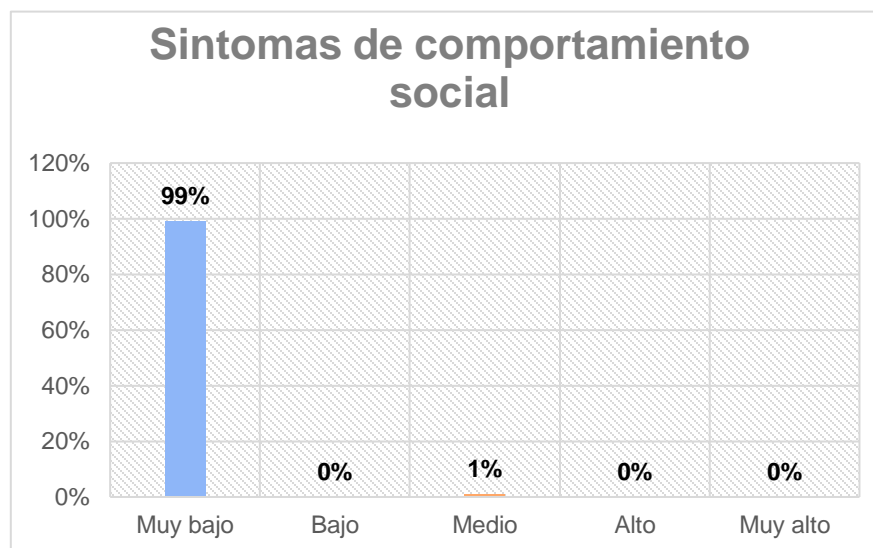
Gráfico 11: estadísticas de la dimensión síntomas fisiológicos.



Fuente: elaboración propia (2020)

La dimensión 1 del cuestionario de estrés laboral, evalúa los síntomas fisiológicos a causa del estrés en los empleados, los resultados muestran que, 93 de los participantes el 98 %, tienen un nivel muy bajo y 2 de los sujetos el 2%, un nivel bajo. Lo anterior indica que no existen síntomas fisiológicos significativos originados por la sobrecarga laboral en los colaboradores.

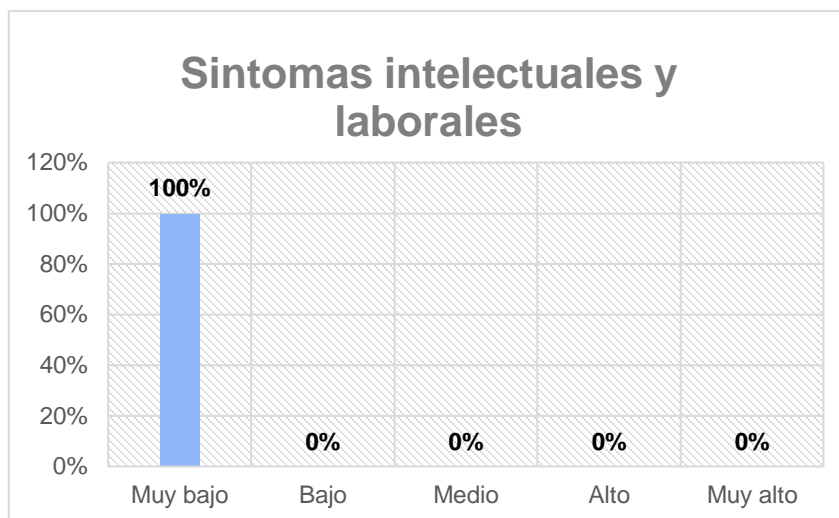
Gráfico 12: estadísticas de la dimensión síntomas de comportamiento social.



Fuente: elaboración propia (2020)

La dimensión 2 del cuestionario de estrés laboral, evalúa los síntomas de comportamiento social en los empleados, como indicadores de estrés laboral. Los resultados arrojan que 94 de los participantes un 99% tienen un nivel muy bajo de estos síntomas y 1 de ellos un 1% se ubica en un nivel medio. Lo anterior indica que no existen síntomas que afecten el comportamiento social de los colaboradores a causa de estrés laboral.

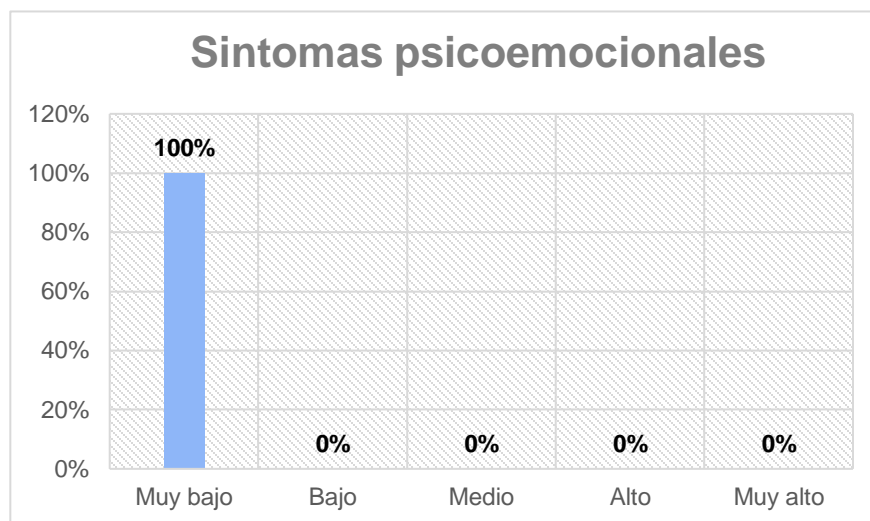
Gráfico 13: estadísticos de la dimensión síntomas intelectuales y laborales.



Fuente: elaboración propia (2020)

La dimensión 3 del cuestionario de estrés laboral, evalúa los síntomas intelectuales y laborales de los empleados. Los resultados muestran que los 95 sujetos de la muestra el 100% se ubica en un nivel muy bajo, esto indica que el rendimiento en el trabajo y aspectos como la concentración, no se han visto afectadas por sensación de sobrecarga.

Gráfico 14: estadísticos de la dimensión síntomas psicoemocionales.



Fuente: elaboración propia (2020)

La dimensión 3 del cuestionario de estrés laboral, evalúa los síntomas psicoemocionales de los empleados; los resultados muestran que, los 95 sujetos de la muestra, es decir, el 100% puntúan un nivel muy bajo, lo que indica que no existen manifestaciones psicoemocionales significativas como indicadores de estrés laboral en los colaboradores.

6.2 Análisis exploratorio de los datos

Formulación de hipótesis

H₀ La variable clima organizacional en la población tiene una distribución normal

H_i La variable clima organizacional en la población es distinta a la distribución normal

H₀ La variable estrés laboral en la población tiene una distribución normal

H_i La variable estrés laboral en la población es distinta a la distribución normal

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 RHO

Tabla 8: Resumen de procesamiento de casos para Clima Organizacional y estrés laboral

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcenta je	N	Porcenta je	N	Porcenta je
Clima Organizacional	95	100,0%	0	0,0%	95	100,0%
Estrés Laboral	95	100,0%	0	0,0%	95	100,0%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Tabla 9: *Descriptivos de Clima Organizacional y estrés laboral*

		Estadístico	Desv. Error
Clima Organizacional	Media	163,9053	2,10141
	Mediana	168,0000	
	Asimetría	-,948	,247
	Curtosis	,433	,490
	Estrés Laboral	Media	7,2277
	Mediana	5,6444	
	Asimetría	4,259	,247
	Curtosis	27,735	,490

Fuente: Elaboración propia (2020)

Prueba de normalidad

Tabla 10: *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,121	95	,002
Estrés Laboral	,173	95	,000

Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir de los resultados obtenidos en la prueba de normalidad para las variables en estudio con el estadístico Kolmogórov-Smirnov, teniendo en cuenta que la población es mayor de 50 sujetos. Se obtuvo datos de ,121 para clima organizacional y nivel de significancia de

0.002, menor a 0.05(Si valor p es ≤ 0.05 RH0); por lo cual, se rechaza la hipótesis nula que plantea que la variable clima organizacional en la población tiene una distribución normal, por consiguiente, se asume que esta variable carece de la condición de normalidad.

Así mismo, con la variable estrés laboral que tuvo valor estadístico es de ,173 y valor sigma de 0.000, lo que indica, teniendo en cuenta la regla de decisión (Si valor p es ≤ 0.05 RH0), que se rechaza la hipótesis nula que establece que la variable estrés laboral en la población tiene una distribución normal y, en consecuencia, esta carece de normalidad. Es decir, que para establecer una correlación no se cumple el primer supuesto, generando esto el uso de una prueba no paramétrica.

Prueba de Homocedasticidad

Formulación de hipótesis

H₀: las varianzas de ambos grupos son homogéneas

H_i: Las varianzas de ambos grupos son diferentes

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 RH0

Tabla 11: Prueba de homogeneidad de varianzas

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Estrés	Se basa en la media	2,459	23	43	,005
	Se basa en la mediana	1,068	23	43	,415
Laboral	Se basa en la mediana y con gl ajustado	1,068	23	19,987	,445
	Se basa en la media recortada	2,214	23	43	,012

Fuente: Elaboración propia (2020)

Se puede evidenciar en la tabla 4 que describe la prueba de homogeneidad de varianzas, que el valor sigma basado en la media es de 0,005 que, al compararlo con la regla

de decisión, se obtiene un valor menor a 0,05 (Si valor p es ≤ 0.05 RH0), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula que establece que las varianzas de ambos grupos son homogéneas. Con lo anterior, se asume que las varianzas de ambos grupos son diferentes, por lo tanto, no se cumple con los dos principios básicos para la aplicación de pruebas paramétricas, por ello se aplica Rho de Spearman de acuerdo con el nivel de medición de las variables.

Correlaciones

Formulación de hipótesis

H₀ las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas fisiológicos

H_i las relaciones interpersonales se relacionan con los síntomas fisiológicos

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 12: Correlación de dimensiones (Relaciones interpersonales y Síntomas fisiológicos)

			Relaciones Interpersonales	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	-,085
		Sig. (bilateral)	.	,414
		N	95	95
	Síntomas Fisiológicos	Coefficiente de correlación	-,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,414	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Para contrastar la hipótesis se utilizó el coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones de relaciones interpersonales y síntomas fisiológicos, obteniendo una correlación inversa, muy baja de Rho= -,085 con un valor de significancia (bilateral) ,414 ($p \leq$

0.05). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que establece: las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas fisiológicos.

Formulación de hipótesis

H_0 = las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas de comportamiento social

H_1 = las relaciones interpersonales se relacionan con los síntomas de comportamiento social

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 RH_0

Tabla 13: *Correlación de dimensiones (Relaciones interpersonales y Síntomas de comportamiento social)*

			Relaciones Interpersonales	Síntomas de comportamiento social
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	-,124
		Sig. (bilateral)	.	,232
		N	95	95
	Síntomas de comportamiento social	Coeficiente de correlación	-,124	1,000
		Sig. (bilateral)	,232	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 17, se presenta el coeficiente de correlación entre las dimensiones de relaciones interpersonales y los síntomas de comportamiento social, obteniéndose un valor de $\rho = -,124$ y un valor de significación (bilateral) $,232$ ($p \leq 0.05$). Por consiguiente, se establece que existe una correlación inversa muy baja y no se rechaza la hipótesis nula que plantea que

las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas de comportamiento social.

Formulación de hipótesis

H₀ las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas intelectuales y laborales

H₁ las relaciones interpersonales se relacionan con los síntomas intelectuales y laborales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 14: *Correlación de dimensiones (Relaciones interpersonales y Síntomas intelectuales y laborales)*

			Relaciones Interpersonales	Síntomas intelectuales y laborales
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	-,089
		Sig. (bilateral)	.	,390
		N	95	95
	Síntomas intelectuales y laborales	Coefficiente de correlación	-,089	1,000
		Sig. (bilateral)	,390	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

A través del coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones de relaciones interpersonales y síntomas intelectuales y laborales, se obtuvo una correlación inversa muy baja de Rho= -,089 con un valor de significancia (bilateral) ,390 ($p \leq 0.05$). Por lo cual, no se rechaza la hipótesis nula que establece: las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas intelectuales y laborales.

Formulación de hipótesis

H_0 las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas psicoemocionales
 H_1 las relaciones interpersonales se relacionan con los síntomas psicoemocionales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 15: *Correlación de dimensiones (Relaciones interpersonales y Síntomas psicoemocionales)*

			Relaciones Interpersonales	Síntomas psicoemocionales
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	-,064
		Sig. (bilateral)	.	,539
		N	95	95
	Síntomas psicoemocionales	Coefficiente de correlación	-,064	1,000
		Sig. (bilateral)	,539	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 19, se muestra el coeficiente de correlación entre las dimensiones de relaciones interpersonales y los síntomas psicoemocionales, adquiriendo un valor de $\rho = -,064$ y un valor de significancia (bilateral) ,539 ($p \leq 0.05$). Por lo que se establece que existe una correlación inversa muy baja y no se rechaza la hipótesis nula que plantea: las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas de comportamiento social.

Formulación de hipótesis

H_0 Los estilos de dirección no están relacionadas con los síntomas fisiológicos

H_1 Los estilos de dirección se relacionan con los síntomas fisiológicos

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 16: *Correlación de dimensiones (Estilos de dirección y Síntomas fisiológicos)*

			Estilo de dirección	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,004
		Sig. (bilateral)	.	,969
		N	95	95
	Síntomas Fisiológicos	Coeficiente de correlación	,004	1,000
		Sig. (bilateral)	,969	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla 20, se observa que existe una correlación positiva muy baja entre las dimensiones de estilos de dirección y síntomas fisiológicos, ya que se obtuvo un valor de $\rho = ,004$ y una significancia (bilateral) $,969$ ($p \leq 0.05$). Lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula que establece: los estilos de dirección no están relacionados con los síntomas fisiológicos.

Formulación de hipótesis

H_0 Los estilos de dirección no están relacionadas con los síntomas de comportamiento social

H_1 Los estilos de dirección se relacionan con los síntomas de comportamiento social

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 17: *Correlación de dimensiones (Estilos de dirección y Síntomas de comportamiento social)*

			Estilo de dirección	Síntomas de comportamiento social
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,100
		Sig. (bilateral)	.	,336
		N	95	95
	Síntomas de comportamiento social	Coeficiente de correlación	,100	1,000
		Sig. (bilateral)	,336	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir de lo obtenido del análisis de los datos en el programa SPSS se puede evidenciar en la tabla anterior que la correlación entre las dimensiones estilos de dirección y síntomas de comportamiento social, existe una correlación positiva muy baja, ya que se obtuvo un valor de Rho= ,100 con un valor de significancia (bilateral) ,336 ($p \leq 0.05$). Por lo cual, no se rechaza la hipótesis nula que establece: los estilos de dirección no están relacionadas con los síntomas de comportamiento social.

Formulación de hipótesis

H_0 Los estilos de dirección no están relacionadas con los síntomas intelectuales y laborales H_i

Los estilos de dirección se relacionan con los síntomas intelectuales y laborales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 18: *Correlación de dimensiones (Estilos de dirección y Síntomas intelectuales y laborales)*

			Estilo de dirección	Síntomas intelectuales y laborales
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coefficiente de correlación	1,000	-,007
		Sig. (bilateral)	.	,944
		N	95	95
	Síntomas intelectuales y laborales	Coefficiente de correlación	-,007	1,000
		Sig. (bilateral)	,944	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

A través del coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones estilos de dirección y síntomas intelectuales y laborales, se obtuvo una correlación inversa muy baja de $Rho = -,007$ con un valor de significancia (bilateral) ,944 ($p \leq 0.05$). Lo que indica, que no se rechaza la hipótesis nula que plantea: los estilos de dirección no están relacionados con los síntomas intelectuales y laborales.

Formulación de hipótesis

H_0 Los estilos de dirección no están relacionadas con los síntomas psicoemocionales

H_1 Los estilos de dirección se relacionan con los síntomas psicoemocionales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 r_{h_0}

Tabla 19: *Correlación de dimensiones (Estilos de dirección y Síntomas psicoemocionales)*

		Estilo de dirección	Síntomas psicoemocionales
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	95
	Síntomas psicoemocionales	Coefficiente de correlación	-,057
		Sig. (bilateral)	,581
		N	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 23, se presenta el coeficiente de correlación entre las dimensiones de estilos de dirección y los síntomas psicoemocionales, obteniéndose un valor de rho=-,057 y un valor de significación (bilateral) ,581 ($p \leq 0.05$). Por lo que se establece que existe una correlación inversa muy baja y no se rechaza la hipótesis nula, la cual plantea, que los estilos de dirección no están relacionados con los síntomas psicoemocionales.

Formulación de hipótesis

H₀ La retribución no está relacionada con los síntomas fisiológicos

H₁ La retribución se relacionan con los síntomas fisiológicos

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 20: *Correlación de dimensiones (Retribución y Síntomas fisiológicos)*

			Retribución	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Retribución	Coefficiente de correlación	1,000	-,358**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Síntomas Fisiológicos	Coefficiente de correlación	-,358**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2020)

La tabla 24, presenta los hallazgos para contrastar las hipótesis a través del coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones retribución y síntomas fisiológicos, obteniendo un valor de rho=-,358 y un valor de significación (bilateral) ,000 ($p \leq 0.05$). Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula que establece: la retribución no está relacionada con los síntomas fisiológicos. Por consiguiente, se concluye que existe una correlación inversa baja, señalando esto que existe correlación entre las dos variables en mención.

Formulación de hipótesis

H₀ La retribución no está relacionada con los síntomas de comportamiento social

H_i La retribución se relacionan con los síntomas de comportamiento social

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rh₀

Tabla 21: *Correlación de dimensiones (Retribución y Síntomas de comportamiento social)*

			Retribución	Síntomas de comportamiento social
Rho de Spearman	Retribución	Coefficiente de correlación	1,000	-,215*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	95	95
	Síntomas de comportamiento social	Coefficiente de correlación	-,215*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	95	95

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2020)

A través del coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones retribución y síntomas de comportamiento social, se obtuvo un valor de rho=-,215 y un valor de significancia (bilateral) ,036 ($p \leq 0.05$). Lo que indica que se rechaza la hipótesis nula que plantea que la retribución no está relacionada con los síntomas de comportamiento social. Es decir, que existe una correlación inversa baja entre estas variables. Así pues, las dimensiones de retribución y síntomas de comportamiento social se relacionan entre sí.

Formulación de hipótesis

H₀ La retribución no está relacionada con los síntomas intelectuales y laborales

H₁ La retribución se relaciona con los síntomas intelectuales y laborales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 22: *Correlación de dimensiones (Retribución y Síntomas intelectuales y laborales)*

			Retribución	Síntomas intelectuales y laborales
Rho de Spearman	Retribución	Coeficiente de correlación	1,000	-,335**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	95	95
	Síntomas intelectuales y laborales	Coeficiente de correlación	-,335**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 26, se presenta el coeficiente de correlación entre las dimensiones de retribución y los síntomas intelectuales y laborales, obteniéndose un valor de $\rho = -,335$ y con un valor de significancia (bilateral) ,001 ($p \leq 0.05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula que plantea que la retribución no está relacionada con los síntomas intelectuales y laborales y, se establece que existe una correlación inversa baja. Es decir, que la dimensión de retribución se relaciona con los síntomas intelectuales y laborales.

Formulación de hipótesis

H_0 La retribución no está relacionada con los síntomas psicoemocionales

H_1 La retribución se relacionan con los síntomas psicoemocionales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 23: *Correlación de dimensiones (Retribución y Síntomas psicoemocionales)*

			Retribución	Síntomas psicoemocionales
Rho de Spearman	Retribución	Coefficiente de correlación	1,000	-,131
		Sig. (bilateral)	.	,205
		N	95	95
	Síntomas psicoemocionales	Coefficiente de correlación	-,131	1,000
		Sig. (bilateral)	,205	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

A través del coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones retribución y síntomas psicoemocionales, se obtuvo una correlación inversa muy baja de $Rho = -,131$ con un valor de significancia (bilateral) $,205$ ($p \leq 0.05$). Lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula que plantea: la retribución no está relacionada con los síntomas psicoemocionales.

Formulación de hipótesis

H_0 El sentido de pertenencia no está relacionada con los síntomas fisiológicos

H_1 El sentido de pertenencia se relaciona con los síntomas fisiológicos

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 24: *Correlación de dimensiones (Sentido de pertenencia y Síntomas fisiológicos)*

			Sentido de pertenencia	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coefficiente de correlación	1,000	-,132
		Sig. (bilateral)	.	,202
		N	95	95
	Síntomas Fisiológicos	Coefficiente de correlación	-,132	1,000
		Sig. (bilateral)	,202	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir de lo obtenido del análisis de los datos se puede observar en la tabla 28 que la correlación entre las dimensiones sentido de pertenencia y síntomas fisiológicos, es una correlación inversa muy baja, ya que se obtuvo un valor de Rho= -,132 con un valor de significancia (bilateral) ,202 ($p \leq 0.05$). Por lo cual, no se rechaza la hipótesis nula que establece que el sentido de pertenencia no está relacionado con los síntomas fisiológicos.

Formulación de hipótesis

H₀ El sentido de pertenencia no está relacionada con los síntomas de comportamiento social

H_i El sentido de pertenencia se relaciona con los síntomas de comportamiento social

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 25: *Correlación de dimensiones (Sentido de pertenencia y Síntomas de comportamiento social)*

			Sentido de pertenencia	Síntomas de comportamiento social
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coefficiente de correlación	1,000	-,120
		Sig. (bilateral)	.	,247
		N	95	95
	Síntomas de comportamiento social	Coefficiente de correlación	-,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,247	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 29, se muestra el coeficiente de correlación entre las dimensiones de sentido de pertenencia y los síntomas de comportamiento social, obteniéndose un valor de rho=-,120 y un total de significancia (bilateral) ,247 ($p \leq 0.05$). Por lo que no se rechaza la hipótesis nula la cual plantea que: el sentido de pertenencia no está relacionado con los síntomas de comportamiento social.

Formulación de hipótesis

H₀ El sentido de pertenencia no está relacionada con los síntomas intelectuales y laborales

H_i El sentido de pertenencia se relaciona con los síntomas intelectuales y laborales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 26: *Correlación de dimensiones (Sentido de pertenencia y Síntomas intelectuales y laborales)*

			Sentido de pertenencia	Síntomas intelectuales y laborales
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coefficiente de correlación	1,000	-,145
		Sig. (bilateral)	.	,160
		N	95	95
	Síntomas intelectuales y laborales	Coefficiente de correlación	-,145	1,000
		Sig. (bilateral)	,160	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla 30, se observa que existe una correlación inversa muy baja entre las dimensiones de estilos de dirección y síntomas fisiológicos, ya que se obtuvo un valor de rho -,145, con una significancia (bilateral) ,160 ($p \leq 0.05$). Lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula, que plantea: el sentido de pertenencia no se relaciona con los síntomas intelectuales y laborales.

Formulación de hipótesis

H₀ El sentido de pertenencia no está relacionada con los síntomas psicoemocionales

H_i El sentido de pertenencia se relaciona con los síntomas psicoemocionales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rh₀

Tabla 27: *Correlación de dimensiones (Sentido de pertenencia y Síntomas psicoemocionales)*

			Sentido de pertenencia	Síntomas psicoemocionales
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,159
		Sig. (bilateral)	.	,124
		N	95	95
	Síntomas psicoemocionales	Coeficiente de correlación	-,159	1,000
		Sig. (bilateral)	,124	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta el coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones de sentido de pertenencia y síntomas psicoemocionales, se obtuvo una correlación inversa muy baja con un Rho= -,159 y un valor de significancia (bilateral) ,124 ($p \leq 0.05$). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que establece que las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas fisiológicos.

Formulación de hipótesis

H₀ La disponibilidad de recursos no está relacionada con los síntomas fisiológicos

H_i La disponibilidad de recursos se relaciona con los síntomas fisiológicos

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 28: *Correlación de dimensiones (Disponibilidad de recursos y Síntomas fisiológicos)*

			Disponibilidad de recursos	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Disponibilidad de recursos	Coefficiente de correlación	1,000	-,129
		Sig. (bilateral)	.	,211
		N	95	95
	Síntomas Fisiológicos	Coefficiente de correlación	-,129	1,000
		Sig. (bilateral)	,211	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Mediante la utilización del coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones de disponibilidad de recursos y síntomas fisiológicos, se obtuvo una correlación inversa muy baja, con un Rho= -,129 con un valor de significancia (bilateral) ,211 ($p \leq 0.05$). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que establece que la disponibilidad de recursos no está relacionada con los síntomas fisiológicos.

Formulación de hipótesis

H₀ La disponibilidad de recursos no está relacionada con los síntomas de comportamiento social

H_i La disponibilidad de recursos se relaciona con los síntomas de comportamiento social

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 29: *Correlación de dimensiones (Disponibilidad de recursos y Síntomas de comportamiento social)*

			Disponibilidad de recursos	Síntomas de comportamiento social
Rho de Spearman	Disponibilidad de recursos	Coefficiente de correlación	1,000	-,314**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	95	95
	Síntomas de comportamiento social	Coefficiente de correlación	-,314**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2020)

La tabla 33 presenta el coeficiente de correlación entre las dimensiones de disponibilidad de recursos y los síntomas de comportamiento social, obteniéndose un valor de rho= -,314 y con un valor de significancia (bilateral) ,002 ($p \leq 0.05$). Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula que plantea que la disponibilidad de recursos no se relaciona con los síntomas de comportamiento social. Por consiguiente, se establece que existe una correlación inversa baja, indicando esto, a su vez, que la disponibilidad de recursos se relaciona con los síntomas de comportamiento social.

Formulación de hipótesis

H₀ La disponibilidad de recursos no está relacionada con los síntomas intelectuales y laborales

H_i La disponibilidad de recursos se relaciona con los síntomas intelectuales y laborales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 30: *Correlación de dimensiones (Disponibilidad de recursos y Síntomas intelectuales y laborales)*

Disponibili | Síntomas

			dad de recursos	intelectuales y laborales
Rho de Spearman	Disponibilidad de recursos	Coeficiente de correlación	1,000	-,201
		Sig. (bilateral)	.	,051
		N	95	95
	Síntomas intelectuales y laborales	Coeficiente de correlación	-,201	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Por medio del coeficiente de Rho Spearman se realizó la correlación entre las dimensiones de disponibilidad de recursos y síntomas intelectuales y laborales, donde se obtuvo un Rho= -,201 y un valor de significancia (bilateral) ,051 ($p \leq 0.05$). Lo que indica que existe una correlación inversa muy baja y no se rechaza la hipótesis nula que plantea que la disponibilidad de recursos no está relacionada con los síntomas de comportamiento social.

Formulación de hipótesis

H₀ La disponibilidad de recursos no está relacionada con los síntomas psicoemocionales

H_i La disponibilidad de recursos se relaciona con los síntomas psicoemocionales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 31: *Correlación de dimensiones (Disponibilidad de recursos y Síntomas psicoemocionales)*

			Disponibilidad de recursos	Síntomas psicoemocionales
Rho de Spearman	Disponibilidad de recursos	Coeficiente de correlación	1,000	-,273**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	95	95
	Síntomas psicoemocionales	Coeficiente de correlación	-,273**	1,000

	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	95	95

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2020)

La tabla 35 presenta el coeficiente de correlación entre las dimensiones de disponibilidad de recursos y los síntomas psicoemocionales, obteniéndose un valor de rho=-,273 y un valor de significancia (bilateral) ,002 ($p \leq 0.05$). Por lo que se establece que existe una correlación inversa baja, se rechaza la hipótesis nula que plantea que la disponibilidad de recursos no está relacionada con los síntomas psicoemocionales. Es decir, que las variables en mención se correlacionan entre sí.

Formulación de hipótesis

H₀ La estabilidad no está relacionada con los síntomas fisiológicos

H_i La estabilidad se relaciona con los síntomas fisiológicos

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rh₀

Tabla 32: *Correlación de dimensiones (Estabilidad y Síntomas fisiológicos)*

			Estabilidad	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Estabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,012
		Sig. (bilateral)	.	,905
		N	95	95
	Síntomas Fisiológicos	Coeficiente de correlación	-,012	1,000
		Sig. (bilateral)	,905	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir de los datos obtenidos del análisis, se puede evidenciar en la tabla 36 que la correlación entre las dimensiones estabilidad y síntomas de comportamiento social, establecen que existe una correlación inversa muy baja, ya que se obtuvo un valor de Rho= -,012 con un

valor de significancia (bilateral) ,905 ($p \leq 0.05$). Por lo cual, no se rechaza la hipótesis nula que plantea que la estabilidad no está relacionada con los síntomas fisiológicos.

Formulación de hipótesis

H₀ La estabilidad no está relacionada con los síntomas de comportamiento social

H_i La estabilidad se relaciona con los síntomas de comportamiento social

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 33: *Correlación de dimensiones (Estabilidad y Síntomas de comportamiento social)*

			Estabilidad	Síntomas de comportamiento social
Rho de Spearman	Estabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,227*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	95	95
	Síntomas de comportamiento social	Coefficiente de correlación	-,227*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	95	95

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla anterior, se representan los hallazgos para contrastar las hipótesis a través del coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones, estabilidad y síntomas fisiológicos, obteniendo un valor de rho=-,358 y una significación (bilateral) ,000 ($p \leq 0.05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula que establece que la estabilidad no está relacionada con los síntomas de comportamiento social y, se concluye que existe una correlación inversa baja, es decir, que sí existe correlación entre las variables en mención.

Formulación de hipótesis

H₀ La estabilidad no está relacionada con los síntomas intelectuales y laborales

H_i La estabilidad se relaciona con los síntomas intelectuales y laborales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_{0+}

Tabla 34: *Correlación de dimensiones (Estabilidad y Síntomas intelectuales y laborales)*

			Estabilidad	Síntomas intelectuales y laborales
Rho de Spearman	Estabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,081
		Sig. (bilateral)	.	,437
		N	95	95
	Síntomas intelectuales y laborales	Coefficiente de correlación	-,081	1,000
		Sig. (bilateral)	,437	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Mediante el coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones estabilidad y síntomas intelectuales y laborales, se obtuvo una correlación inversa muy baja, con un $Rho = -,081$ con un valor de significancia (bilateral) $,437$ ($p \leq 0.05$). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que plantea que la estabilidad no está relacionada con los síntomas intelectuales y laborales.

Formulación de hipótesis

H_0 La estabilidad no está relacionada con los síntomas psicoemocionales

H_1 La estabilidad se relaciona con los síntomas psicoemocionales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 35: *Correlación de dimensiones (Estabilidad y Síntomas psicoemocionales)*

			Estabilidad	Síntomas psicoemocionales
Rho de Spearman	Estabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,091
		Sig. (bilateral)	.	,381
		N	95	95
	Síntomas psicoemocionales	Coefficiente de correlación	-,091	1,000
		Sig. (bilateral)	,381	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla 39 se observa que existe una correlación inversa muy baja entre las dimensiones de estabilidad y síntomas psicoemocionales, ya que se obtuvo un valor de rho -,091 y una significancia (bilateral) ,381 ($p \leq 0.05$). Lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula que establece que la estabilidad no está relacionada con los síntomas psicoemocionales.

Formulación de hipótesis

H₀ La claridad y coherencia en la dirección no está relacionada con síntomas fisiológicos

H_i La claridad y coherencia en la dirección se relaciona con los síntomas fisiológicos

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 36: *Correlación de dimensiones (Claridad y coherencia en la dirección y Síntomas fisiológicos)*

		Claridad y Coherencia en la dirección	Síntomas Fisiológicos	
Rho de Spearman	Claridad y Coherencia en la dirección	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	95	
	Síntomas Fisiológicos	Coefficiente de correlación	,067	1,000
		Sig. (bilateral)	,517	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Para contrastar la hipótesis se utilizó el coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones de claridad y coherencia en la dirección y síntomas fisiológicos, se obtuvo una correlación positiva muy baja de $Rho = ,067$ con un valor de significancia (bilateral) $,517$ ($p \leq 0.05$). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que establece: la claridad y coherencia en la dirección no está relacionada con los síntomas fisiológicos.

Formulación de hipótesis

H_0 La claridad y coherencia en la dirección no está relacionada con los síntomas de comportamiento social

H_i La claridad y coherencia en la dirección se relaciona con los síntomas de comportamiento social

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 37: *Correlación de dimensiones (Claridad y coherencia en la dirección y Síntomas de comportamiento social)*

			Claridad y Coherencia en la dirección	Síntomas de comportam iento social
Rho de Spearman	Claridad y Coherencia en la dirección	Coefficiente de correlación	1,000	-,002
		Sig. (bilateral)	.	,982
		N	95	95
	Síntomas de comportamiento social	Coefficiente de correlación	-,002	1,000
		Sig. (bilateral)	,982	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Por medio del coeficiente de Rho Spearman se realizó la correlación entre las dimensiones de claridad y coherencia en la dirección y síntomas de comportamiento social, donde se obtuvo un Rho= -,002 y un valor de significancia (bilateral) ,982 ($p \leq 0.05$). Lo cual indica, que existe una correlación inversa muy baja y, no se rechaza la hipótesis nula que plantea que la claridad y coherencia en la dirección no está relacionada con los síntomas de comportamiento social.

Formulación de hipótesis

H_0 La claridad y coherencia en la dirección no está relacionada con los síntomas intelectuales y laborales.

H_1 La claridad y coherencia en la dirección se relaciona con los síntomas intelectuales y laborales.

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 38: *Correlación de dimensiones (Claridad y coherencia en la dirección y Síntomas intelectuales y laborales)*

			Claridad y Coherencia en la dirección	Síntomas intelectuales y laborales
Rho de Spearman	Claridad y Coherencia en la dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,070
		Sig. (bilateral)	.	,501
		N	95	95
	Síntomas intelectuales y laborales	Coefficiente de correlación	,070	1,000
		Sig. (bilateral)	,501	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla anterior se representan los hallazgos para contrastar las hipótesis a través del coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones de Claridad y coherencia en la dirección y, síntomas intelectuales y laborales, obteniendo un valor de rho= 0,70 y una significancia (bilateral) ,501 ($p \leq 0.05$). Por lo que se concluye, que existe una correlación inversa muy baja, es decir, que no se rechaza la hipótesis nula que establece que la claridad y coherencia en la dirección no están relacionados con los síntomas intelectuales y laborales.

Formulación de hipótesis

H₀ La claridad y coherencia en la dirección no está relacionada con los síntomas psicoemocionales

H₁ La claridad y coherencia en la dirección se relaciona con los síntomas psicoemocionales.

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 39: *Correlación de dimensiones (Claridad y coherencia en la dirección y Síntomas psicoemocionales)*

			Claridad y Coherencia en la dirección	Síntomas psicoemoci onales
Rho de Spearman	Claridad y Coherencia en la dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,040
		Sig. (bilateral)	.	,702
		N	95	95
	Síntomas psicoemocionales	Coefficiente de correlación	,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,702	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Para la correlación de las dimensiones claridad y coherencia en la dirección y síntomas psicoemocionales, se utilizó el coeficiente Rho Spearman, donde se obtuvo una correlación positiva muy baja, con un Rho= ,040 con un valor de significancia (bilateral) ,702 ($p \leq 0.05$). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que plantea la claridad y coherencia en la dirección no está relacionada con los síntomas psicoemocionales.

Formulación de hipótesis

H₀ Los valores colectivos no están relacionados con los síntomas fisiológicos

H_i Los valores colectivos se relacionan con los síntomas fisiológicos

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 40: *Correlación de dimensiones (Valores colectivos y Síntomas fisiológicos)*

			Valores Colectivos	Síntomas Fisiológico s
Rho de Spearman	Valores Colectivos	Coeficiente de correlación	1,000	-,070
		Sig. (bilateral)	.	,497
		N	95	95
	Síntomas Fisiológicos	Coeficiente de correlación	-,070	1,000
		Sig. (bilateral)	,497	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Se puede evidenciar en la tabla 44 que a partir de los datos obtenidos del análisis de la correlación entre las dimensiones valores colectivos y síntomas fisiológicos, existe una correlación inversa muy baja, ya que se obtuvo un valor de $Rho = -,070$ con un valor de significancia (bilateral) $,497$ ($p \leq 0.05$). Por lo cual, no se rechaza la hipótesis nula que establece que los valores colectivos no están relacionados con los síntomas fisiológicos.

Formulación de hipótesis

H_0 Los valores colectivos no están relacionados con los síntomas de comportamiento social

H_1 Los valores colectivos se relacionan con los síntomas de comportamiento social

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 ρ_0

Tabla 41: *Correlación de dimensiones (Valores colectivos y Síntomas de comportamiento social)*

			Valores Colectivos	Síntomas de comportam iento social
Rho de Spearman	Valores Colectivos	Coeficiente de correlación	1,000	-,175
		Sig. (bilateral)	.	,090
		N	95	95
	Síntomas de comportamiento social	Coeficiente de correlación	-,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,090	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 45 se representa el coeficiente de correlación entre las dimensiones de valores colectivos y los síntomas de comportamiento social, obteniéndose un valor de rho=-,175 y un valor de significancia (bilateral) ,090 ($p \leq 0.05$). Por lo que se establece que existe una correlación inversa muy baja y no se rechaza la hipótesis nula, la cual plantea que las relaciones interpersonales no están relacionadas con los síntomas de comportamiento social.

Formulación de hipótesis

H₀ Los valores colectivos no están relacionados con los síntomas intelectuales y laborales

H_i Los valores colectivos se relacionan con los síntomas intelectuales y laborales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rho

Tabla 42: *Correlación de dimensiones (Valores colectivos y Síntomas intelectuales y laborales)*

			Valores Colectivos	Síntomas intelectuales y laborales
Rho de Spearman	Valores Colectivos	Coeficiente de correlación	1,000	-,084
		Sig. (bilateral)	.	,418
		N	95	95
	Síntomas intelectuales y laborales	Coeficiente de correlación	-,084	1,000
		Sig. (bilateral)	,418	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

A través del coeficiente Rho Spearman para la correlación entre las dimensiones valores colectivos y síntomas intelectuales y laborales, se obtuvo una correlación inversa muy baja, ya que se obtuvieron valores de $Rho = -,084$ y un valor de significancia (bilateral) $,418$ ($p \leq 0.05$). Lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula que plantea los valores colectivos no está relacionada con los síntomas intelectuales y laborales.

Formulación de hipótesis

H_0 Los valores colectivos no están relacionados con los síntomas psicoemocionales

H_1 Los valores colectivos se relacionan con los síntomas psicoemocionales

Regla de decisión

Si valor p es ≤ 0.05 rh_0

Tabla 43: *Correlación de dimensiones (Valores colectivos y Síntomas psicoemocionales)*

			Valores Colectivos	Síntomas psicoemoci onales
Rho de Spearman	Valores Colectivos	Coeficiente de correlación	1,000	-,043
		Sig. (bilateral)	.	,679
		N	95	95
	Síntomas psicoemocionales	Coeficiente de correlación	-,043	1,000
		Sig. (bilateral)	,679	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia (2020)

Para la correlación de las dimensiones valores colectivos y síntomas psicoemocionales se utilizó el coeficiente Rho Spearman, donde se obtuvo una correlación inversa muy baja, con un Rho= -,043 con un valor de significancia (bilateral) ,679 ($p \leq 0.05$). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que plantea que los valores colectivos no están relacionados con los síntomas psicoemocionales.

7. Discusión de los resultados

Uno de los propósitos de la presente investigación inicialmente fue, identificar las características sociodemográficas edad y sexo de la población; datos que serían recolectados junto con la aplicación de los instrumentos. Durante el proceso de recolección, no fue posible obtener información personal por parte de los participantes, ya que ellos preferían reservarlos debido a que laboran en una entidad pública, por lo que no fue posible cumplir con el primer objetivo específico, aunque esto no interfiere con el desarrollo de la investigación ni el cumplimiento del objetivo principal.

Finalizada la recolección, procesamiento y análisis de los datos, se obtuvieron como resultados en la variable clima organizacional, que fue medida por la Escala de Clima Organizacional (EDCO), los resultados generales arrojaron que 78% de los sujetos perciben un nivel alto de clima organizacional y 22% perciben un nivel promedio, dichos resultados,

concuerdan con lo encontrado por Chacón (2017) donde los niveles de clima organizacional fueron en su mayoría medio 55% y favorable 44%, en ambas investigaciones el nivel bajo no obtuvo calificación.

El análisis de los resultados de las dimensiones del clima organizacional, mostraron que, las relaciones interpersonales fueron valoradas en un nivel alto 83%, el estilo de dirección obtuvo un nivel alto 87%, la dimensión de retribución 87% nivel alto, sentido de pertenencia se calificó en nivel alto con 90%, la disponibilidad de recursos fue calificada en nivel alto con un 78%, la dimensión estabilidad se valoró en nivel alto con 81%, claridad y coherencia se calificó en nivel alto con 82% y la dimensión de valores colectivos se calificó en nivel alto con 77%. En comparación con los resultados encontrados en el estudio de Tirado et al (2020) que mostraron que; las relaciones interpersonales son consideradas como saludables en un 91%, el estilo de dirección se calificó como saludable con un 83% , la dimensión de retribución obtuvo un 76% como saludable, el 94% arrojó una puntuación saludable en la dimensión de sentido de pertenencia, 71% calificó como saludable la disponibilidad de recursos, el 61% percibe estabilidad en la organización, el 51% percibe claridad y coherencia en la dirección y el 42% cree que es un factor que se debe mejorar, en cuanto a la dimensión de valores colectivos el 76% lo califica como bueno, en ambos estudios la mayoría de las dimensiones fueron valoradas positivamente, sin embargo, cabe destacar que en la dimensión de claridad y coherencia los resultados difieren un poco, ya que en el segundo estudio un porcentaje importante (42%) cree que se debe mejorar.

En el estudio realizado por Da Cruz et al (2017) la cohesión entre compañeros, fue el factor del clima organizacional mejor evaluado; de la misma forma en la investigación realizada por Agudelo et al (2017) las relaciones interpersonales están altamente relacionadas con la percepción del clima organizacional; en lo que corresponde al presente estudio, la dimensión de valores colectivos a pesar de ser calificada en nivel alto, fue la que sacó una menor puntuación con un 77% de los sujetos. Esto hace referencia a la calidad de la relación entre compañeros, el trabajo en equipo y la comunicación entre las distintas dependencias y grupos de trabajo dentro de la organización.

Según la teoría de Rensis Likert y los resultados arrojados en la investigación, las características del clima organizacional de la Gobernación del Cesar se relacionan con un

clima de tipo participativo consultivo, ya que se evidencia un estilo de dirección claro, satisfacción con las recompensas, interacciones entre las partes de la organización, dinámicas de grupos y trabajo en torno a objetivos.

En cuanto a la variable estrés laboral se encontró que el 44% de los sujetos, tuvo un nivel muy bajo de estrés laboral, el 20% un nivel bajo, 19% un nivel medio, 10% nivel alto y 7% un nivel muy alto de estrés laboral. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes se encuentran en niveles saludables de estrés laboral, con predominancia en el nivel muy bajo. Los niveles de estrés encontrados, coinciden con los resultados que arrojó el estudio realizado en la misma ciudad por Tirado et al (2020) donde la predominancia también fueron los niveles bajos, muy bajo con un 24% y 42% nivel bajo, mientras que el nivel medio obtuvo un 21% ,7% en nivel alto y un 6% en nivel muy alto. Estos indicadores muestran que la percepción que tienen los sujetos sobre el estrés no es negativa; Lazarus y Folkman (1986) proponen que los factores externos influyen en la percepción que se genera del estrés y la valoración positiva o negativa del mismo, de acuerdo con los resultados encontrados, los sujetos no califican este proceso como algo negativo.

Por otro lado, en el estudio realizado por Chacón (2017) en Perú, los niveles de estrés encontrados fueron altos, el 73% presentó un nivel alto y el 27% un nivel muy alto; en México, el estudio realizado por Da Cruz et al (2017) mostró que 82.9% de los participantes tenían niveles tolerables de estrés y 17% con niveles preocupantes, por otro lado, Gaurdamino (2017) en su estudio pudo determinar que el 53,7% de la muestra se encontraban en un nivel bajo de estrés laboral, el 19,2% en nivel intermedio, 6, 9 % arrojó estrés y 20,2% en nivel alto . Dichos resultados, en contraste con los encontrados en la presente investigación, donde los niveles de estrés fueron mayormente bajo y muy bajo, dan cuenta de la variabilidad de resultados que se pueden obtener mediante el estudio de la variable estrés laboral en los distintos países.

Dentro de los resultados de las dimensiones de estrés laboral, se encontró que, el 98% de los sujetos presentan un nivel muy bajo de síntomas fisiológicos y el 2% un nivel bajo; esto en contraste con la investigación realizada por Corrêa et al (2018) donde el 65,7% de los sujetos tenían estrés y en estos, hubo una predominancia de los síntomas fisiológicos tales como sensación de cansancio y agotamiento físico; por el contrario, en el presente estudio no

se encontraron síntomas significativos a nivel físico, como indicadores de la presencia de estrés en los colaboradores. Ospino (2016) señala que, una de las áreas en las que se manifiesta el estrés es a nivel fisiológico, manifestándose por alteraciones en el sueño, agotamiento, problemas cardiovasculares, sexuales y otros; dentro de los participantes del presente estudio, estas alteraciones no se presentan, ni causan molestias significativas.

Sarsosa & Charria (2018) encontraron que el nivel de estrés en la población de estudio es alto, así mismo dentro de las dimensiones de la variable, los síntomas fisiológicos indicaron un nivel muy alto, a diferencia de lo encontrado en la presente investigación donde el nivel de estrés es muy bajo y además, no se evidencia la presencia de síntomas somáticos a nivel físico como indicadores de la presencia de estrés.

Los resultados de la variable de estrés laboral en los empleados de la gobernación del Cesar, arrojaron que, los niveles de estrés laboral en general se encuentran en niveles bajos y que la manifestación de los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales, y los síntomas psicoemocionales, se encuentran mayormente en nivel muy bajo. Es necesario destacar que, existe una carencia de antecedentes a nivel regional y nacional que permitan contrastar estos resultados, con los resultados de investigaciones realizadas en la región y conocer el comportamiento de dicha variable; por lo que se recomienda el estudio de este fenómeno, en futuras investigaciones.

Según lo indicado por Lazarus y Folkman (1986) la experiencia de estrés depende de la valoración que le da el sujeto a las situaciones del entorno, debido a que los resultados muestran que los sujetos no presentan estrés laboral, se puede decir que estos no hacen una valoración negativa del entorno y situación laboral en las que desempeñan sus funciones como empleados.

En cuanto al estudio de la relación entre las variables, los resultados en el estadístico SPSS arrojaron que existe una correlación inversa baja, con un nivel de significancia bilateral de ,130; lo que indica que no existe relación entre las variables de clima organizacional y estrés laboral en los empleados de la gobernación del Cesar. En contraste con el estudio realizado por Tirado et al (2020), los resultados difieren bastante, ya que en este último se encontró una correlación significativa entre las variables; de igual manera en el estudio

llevado a cabo por León (2017) se encontró una correlación positiva débil y significativa entre las variables en estudio.

Por otro lado, al correlacionar las dimensiones de las variables en estudio, se encontró que; la dimensión de retribución se relaciona con los síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social y síntomas intelectuales laborales; la dimensión disponibilidad se relaciona con los síntomas de comportamiento social y los síntomas psicoemocionales; y la dimensión estabilidad se relaciona con los síntomas de comportamiento social. Todas las correlaciones encontradas son inversas bajas con un nivel de significancia bilateral menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, lo que indica que existe relación entre las dimensiones.

En el estudio realizado por Ibarvo et al (2017) la estabilidad, fue determinada como uno de los mayores generadores de estrés y en el estudio realizado por Chacón (2017) se encontró que la condición laboral incide en los niveles de estrés. Lo anterior, apoya lo encontrado en el presente estudio donde la dimensión de estabilidad incide en el estrés laboral, específicamente en las manifestaciones de comportamiento social de los empleados.

Otra de las dimensiones del clima organizacional que se relaciona con el estrés laboral es la retribución, esta incide en los síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social y los síntomas intelectuales y laborales; esta dimensión según los datos arrojados por el estadístico SPSS es la que obtuvo más correlaciones con las dimensiones de estrés laboral. En el estudio realizado por Arque y Bruno (2018), se encontró que la remuneración se relaciona significativamente con el estrés laboral, esto indica que la forma en la que es reconocida y retribuida la labor de los empleados hacen parte de los estresores laborales.

Según lo planteado por Cooper y Payne (Citado en Atalaya, 2001) dentro de las fuentes generadoras de estrés se encuentran las características organizacionales, que incluyen el ambiente, estructura, liderazgo, relaciones interpersonales; dichas características son componentes del clima organizacional; de acuerdo con los resultados y el análisis de los mismos, no se evidencian síntomas de ningún tipo que indiquen la presencia de estrés en los empleados de la gobernación del Cesar, dada la evaluación favorable del clima organizacional, se puede decir que contribuye con los resultados positivos del nivel de estrés laboral en la organización.

8. Conclusiones

Cuando se habla de clima organizacional, se hace referencia a la percepción individual que tienen los miembros de una organización acerca del entorno y ambiente laboral en el que desarrollan sus funciones y son diversos los factores que lo conforman. Para el estudio de este, en la gobernación del Cesar, se hizo uso de la escala de clima organizacional (EDCO) los resultados muestran que los niveles de este se encuentran en 78% alto y 22% promedio, lo que indica que no se califica como bajo.

Las dimensiones evaluadas del clima organizacional fueron; relaciones interpersonales, estilo de dirección, retribución, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos; la mayoría de estas fueron clasificadas en nivel alto con más de 80% a excepción de la dimensión valores colectivos que se evaluó 77% en nivel alto y 23% en promedio y la disponibilidad de recursos 78% nivel alto, 20% promedio y 2% bajo, sin embargo, todas las dimensiones se encuentran en niveles adecuados y raramente son percibidas en niveles bajos.

Son numerosas las investigaciones que se han realizado para el estudio del factor estrés y su manifestación en los diversos contextos, uno de ellos el entorno laboral; teniendo en cuenta la incidencia de este a nivel, físico, social y emocional, se hace necesaria su exploración, para poder intervenir sobre los factores estresores que lo generan y que afectan el rendimiento tanto del individuo, como de la organización.

La manifestación de los síntomas de estrés a causa de la percepción de sobrecarga laboral, se da a nivel fisiológico, conductual, social y psicológico. Para la exploración de estos síntomas en los empleados de la Gobernación del Cesar, se aplicó el cuestionario de estrés laboral de la batería de riesgos psicosociales, cuyos resultados mostraron que, los sujetos en estudio presentan en su mayoría entre 98% y 100%, niveles muy bajos, en todas las dimensiones de los síntomas mencionados.

Los resultados indican que el nivel de estrés de los empleados de la Gobernación del Cesar es saludable y muestran que no se percibe el entorno laboral como un factor estresante, que cause afectaciones en el funcionamiento del individuo, ni la interferencia de esto con su desempeño. Teniendo en cuenta la importancia del ambiente, en la generación de estrés, en

este caso el entorno laboral, se puede decir, que este es adecuado y que es percibido positivamente por los empleados, ya que no se han formado experiencias negativas de estrés laboral.

El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional de la Gobernación del Cesar y el estrés laboral de los empleados, al correlacionar las variables se encontró que tienen una correlación inversa baja y que no existe asociación entre ellas.

La dimensión retribución del clima organizacional, se correlaciona con las dimensiones de síntomas físicos, síntomas de comportamiento social y síntomas intelectuales y laborales; la dimensión disponibilidad de recursos incide en los síntomas de comportamiento social y los síntomas psicoemocionales y la dimensión estabilidad se relaciona con los síntomas de comportamiento social.

Si bien es cierto que se determinó que la retribución, la disponibilidad de recursos y la estabilidad inciden en las manifestaciones que se tienen como señal de estrés laboral, todas las correlaciones encontradas fueron inversas bajas, por lo que cabe destacar que además de estos factores del clima organizacional existen otros componentes que afectan y determinan la manifestación de los síntomas de estrés laboral en los empleados de la Gobernación del Cesar

9. Recomendaciones

Teniendo en cuenta el desarrollo del estudio, se hacen unas recomendaciones para la implementación de futuras investigaciones. Se recomienda principalmente, vigilar la veracidad de los datos recogidos, ya que estos pueden interferir en los resultados reales; cuando se realizan estudios con organizaciones del estado, se encuentra el sesgo de que, si evalúan negativamente a la organización y sus procesos, esto puede interferir con su puesto de trabajo, por lo tanto, es necesario, recalcar que la recolección de datos es solo con fines investigativos.

Por otro lado, teniendo en cuenta que los resultados en cuanto a los niveles de estrés laboral, fueron favorables; se le recomienda a la organización seguir generando las condiciones para que se mantengan dichos resultados. También, se recomienda aplicar

cuestionarios para evaluar el estrés laboral, con mayor frecuencia, ya que se puede modificar el entorno y en el ambiente se pueden presentar factores que se conviertan en potenciales generadores de estrés en los empleados.

Se recomienda, además, medir periódicamente la percepción del clima organizacional por parte de los empleados de la Gobernación del Cesar y mantener un registro de dichas mediciones, que permitan tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

Por último, es importante tener en cuenta, tanto para las mediciones de clima organizacional y de estrés laboral a todos los empleados de la Gobernación, sin importar su tipo de contratación, ya que cada uno de estos tiene un papel representativo que configura la percepción de los grupos de trabajo frente a la institución y sus dinámicas.

Referencias bibliográficas

- Ackerman, S. (2013). Metodología de la investigación. Ediciones del Aula Taller.
<https://elibro.net/es/ereader/biblioupc/76246?page=41>
- Agudelo, R., Echeverry, C., Echeverry, C., Beltrán, W. & Moreno, M. (2017) Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia. Universidad Católica de Manizales, V. 25, n. 3, p. 461-467. <http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO098>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fideas G. Arias Odón.
- Atalaya, M. (2001) El estrés y su influencia en el trabajo. Industrial Data, Vol. 4(2), 25-36
- Arque, R y Bruno, D. (2018). Clima organizacional y estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta del Distrito de San Juan de Lurigancho - 2017. *Repository "UNE"*. Tesis de pregrado, administración de empresas.
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.
- Bruges, D., López, D. & Socarrás, C. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. Revista Espacios, ISSN: 0798-1015. <http://revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>
- Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés Con formato APA 6^a edición (American Psychological Association).
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia.
- Chacon, A. (2017). Clima organizacional y estrés de los trabajadores del área administrativa de la municipalidad distrital de Chicama año 2017. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Corrêa, R., Bicalho, L y Pinheiro, F. Estresse em Profissionais de Enfermagem: Importância da Variável Clima Organizacional. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(2), 2018, 193-207
- Da Cruz, S., Sousa, S., Nascimento, K., & Sousa, J. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en psicología*, 61-98.

- Davis, K y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Del Castillo, C. y Olivares, S. (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/biblioupc/39410?page=240> (consideraciones éticas)
- Del Hoyo, M. (2004) *Estrés Laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ed. I.N.S.H.T. Madrid
- Fernández, C. (2010). El estrés en las enfermedades. En A. López, & C. Macaya, *Libro de la salud cardiovascular del Hospital Clínico San Carlos y la fundación BBVA* (págs. 583-590). Madrid: Editorial Neres, S.A.
- Fuentes, S., & Lozada, G. (2019). Clima organizacional y su relación con el estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Yorongos, 2019. Tarapo, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Fresno, C. (2019). Metodología de la investigación: así de fácil. El Cid Editor. <https://elibro.net/es/ereader/biblioupc/98278?page=82>
- García, M. (Julio-Diciembre de 2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*(42), 43_61.
- Gonzales, J., Rodriguez, M. & Gonzales, O. (2018) El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*, ISSN 0798 1015. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>
- Guardamino, P. (2017). Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad César Vallejo. Lima- Perú.
- Hernández, G., Agudelo, D., & Valencia, A. (2019). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39-59. Recuperado a partir de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/1718>
- Ibarra, (2017). Ética y valores profesionales. REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios, (49),43-50.[fecha de Consulta 12 de junio de 2020]. ISSN: 0188-168X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=340/34004907>
- Ibarbo, V., Portillo, M., & Nuñez, A. (2017). Estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua. *XXII Congreso internacionalde contaduría, administración e informática*. Ciudad de México.

- Jones, G. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*. Vol. 50, núm. 3, Pp. 307-314.
- Lazarus R. y Folkman S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- León, L. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional. *Consensus*, 51-75.
- Ley N° 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Bogotá, Colombia, 6 de septiembre de 2006.
- López, A. (2017). El sentido de pertenencia (SP) como elemento de la cultura organizacional: factores que inciden en su desarrollo. *Tesis para obtener el grado en administración de empresas*. Universidad de Santo Tomas.
- Mejía, J., Patiño, A., Torres, J., & Pérez, P. (2017) Relación del estrés laboral con el riesgo psicosocial y el clima organizacional en la comisaria de familia de Piedecuesta. Universidad de Santander. <https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/3054>
- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Mendoza, D., & Zabaleta, M. (2020) Estudio de clima organizacional en el área de SIAU del centro regional de atención y reparación a las víctimas del Molino. Valledupar: Universidad de Santander. <https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/4908>
- Mercado, P., & Toro, F. (2008). Analisis comparativo del clima organizacional en dos universidades públicas de latinoamérica: Mexico y Colombia. *Investigaciones y Análisis*, 5-15.
- Miller, T. (ed.) (1997). *Clinical disorders and stressful life events*. Madison, CT: International University Press.
- Monje, C. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. Neiva, Colombia.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, Vol. 33(2),171-190
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación: diseño y ejecución*. Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/biblioup/70969?page=30>

- Organización Mundial de la Salud (1948) Constitución de la Organización Mundial de la Salud. New York.
- Ortiz, G. (2016). Sobre la distinción entre ética y moral. *Isonomía*, (45), 113-139. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182016000200113&lng=es&tlng=es.
- Ospina, A. (2016). Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación Superior militar: análisis comparativo. (Tesis de maestría). Universidad católica de Colombia, Bogotá, D.C.
- Paitán, H., Mejía, E., Ramírez, E., & Paucar, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.
- Palella, S. & Martins, F. (2012) Metodología de la investigación cuantitativa. Editorial pedagógica de Venezuela. <https://www.calameo.com/books/000628576f51732890350>
- Peiró, & Rodríguez. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, Vol. 29, núm 1., 68-82.
- Ramos, D. (2012). El clima organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD*.
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Fusagá, Cundinamarca, Colombia: Programa de Psicología UNAD CEAD Arbeláez.
- Río, D. (2014). Diccionario-glosario de metodología de la investigación social. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/ereader/biblioupc/48711?page=283>
- Rincón, R., Quiñonez, J., & Durán, M. (2014). Estrés laboral en el sector servicios. *Lebret*, (6), 351-366.
- Rodriguez, I. & Villa, J. (2019) Análisis de Percepción del Clima Laboral de Unipssam Ltda. I.P.S. Universidad Jorge Tadeo Lozano. <http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7980/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, C., Martinez, P., & Niebles, W. (2020) Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. <http://es.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>

- Salinas, P. (2012). Metodología de la investigación científica. Mérida-Venezuela: Universidad de Los Andes.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Ensayo administración*, 83-87.
- Sandoval, M. d. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 78-82.
- Sarsosa, K y Ortiz, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud*. 2018; Vol. 20(1). PP. 44-52.
- Stavroula, L. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Instituto de trabajo, salud y organizaciones. Universidad de Nottingham.
- Tirado, M. M., Cudris, L., Redondo, M. P. y Jiménez, K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441-453

Anexos

Cuestionario para la evaluación del estrés



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Escala de clima organizacional (EDCO)

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3. Los miembros del grupo son distantes conmigo : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5. El grupo de trabajo valora mis aportes : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

6. **Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo : ➤**

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7. **El jefe es mal educado: ➤**

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8. **Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo : ➤**

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9. **Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias: ➤**

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10. **El jefe desconfía del grupo de trabajo: ➤**

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa: ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades: ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial: ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Empresa: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

16. Realmente me interesa el futuro de la Empresa : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la Empresa : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19. Sin remuneración no trabajo horas extras : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20. Sería mas feliz en otra Empresa : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

21. **Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo :** ➤ ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22. **El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado :** ➤ ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23. **El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo :** ➤ ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24. **Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo :** ➤ ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

25. **La iluminación del área de trabajo es deficiente :** ➤ ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

26. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

27. La empresa brinda estabilidad laboral : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

28. La empresa contrata personal temporal : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

31. **Entiendo de manera clara las metas de la Empresa :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

32. **Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

33. **Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

34. **Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

35. **Las metas de la empresa son poco entendibles :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras : ➤

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo _____ identificado(a) con documento de identidad N° _____ de _____, en pleno uso de mis facultades legales, mentales, cognoscitivas y volitivas, de manera consciente y sin ninguna clase de presión, he decidido participar en la aplicación de los instrumentos psicométricos EDCO (Escala de clima organizacional) y el Cuestionario de estrés laboral (Batería de riesgos psicosociales) como proceso académico (Semillero de investigación: relación entre clima organizacional y estrés laboral en los empleados de la Gobernación del Cesar), este se encuentra supervisado por la Docente del programa de Psicología, tutora Margareth Arzuaga.

Igualmente advierto que se me ha puesto en conocimiento e ilustrado de manera clara y precisa, sobre:

- ✓ Mi participación es voluntaria.
- ✓ La confidencialidad de mi participación, garantizando que toda la información suministrada será manejada con absoluta privacidad, los datos personales no serán publicados ni revelados; serán utilizados únicamente para la socialización del proceso académico y serán manejados de manera grupal.
- ✓ No habrá costo alguno por las evaluaciones relacionadas con este estudio y de igual manera tampoco recibiré pago por participar en este, ni riesgo ante la participación.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto de la entrevista y el propósito de su realización.

Para constancia firmo a los _____ días de _____ del 2019 en la ciudad de Valledupar (Cesar).

Firma y cédula del participante: _____
C.C.

Declaración del estudiante encargado:

Yo certifico que le he explicado a esta persona la naturaleza y el objetivo de la entrevista, y que entiende en qué consiste su participación. Todas las preguntas que esta persona ha hecho le han sido contestadas en forma adecuada. Hago constar con mi firma.

Firma y cédula del estudiante: _____ C.C. _____

Firma y cédula del estudiante: _____ C.C. _____