

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL
COLEGIO JOAQUÍN OCHOA MAESTRE DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR.**

INTEGRANTES:

FONTALVO GARCIA DEINER JOSE

MOSQUERA RAMIREZ DENNYS CAROLINA

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

VALLEDUPAR – CESAR

2021

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL
COLEGIO JOAQUÍN OCHOA MAESTRE DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR.**

INTEGRANTES:

**FONTALVO GARCIA DEINER JOSE
MOSQUERA RAMIREZ DENNYS CAROLINA**

ASESORES:

**RANGEL PALOMINO DANIEL ANDRES
TIRADO VIDEZ MARIA MARGARITA**

**PROGRAMA DE PSICOLOGIA
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
VALLEDUPAR – CESAR**

2021

Nota de aceptación:

Firma del Presidente Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Valledupar, 23 de abril de 2021

DEDICATORIA

A mi madre Carmen Elena García Ortega.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, darle gracias a Dios ya que sin él nada de esto sería posible, agradeciéndole por mantenérteme siempre en pie y en la lucha para poder culminar mi pregrado. A mi madre Carmen García, a mi abuela Petrona García y a mi hermana Yuris Fontalvo que continuamente han estado para mí. A esas personas que la vida me puso en este camino maravillo agradecerles por todo lo bueno que me brindaron y lo mucho que aprendí. Ana sanguino gracias por creer en mí y hacerme saber lo bueno que soy en cada momento, la vida pone personas bellas en nuestra vida y tú haces parte de mi proceso y crecimiento.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
CAPITULO I. EL PROBLEMA.....	4
1. Planteamiento Del Problema	4
1.1. Formulación del problema	6
2. Objetivos.....	7
2.1. Objetivo general	7
3. Justificación.....	7
4. Delimitación	8
CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL.....	9
5. Antecedentes.....	9
6. Marco teórico.....	14
4. Marco legal.....	19
5. Sistematización de variables: definición conceptual.....	21
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	23
6. Enfoque de la investigación.....	23
7. Tipo y diseño de Investigación.....	23
8. Población y muestra.....	24
9. Técnicas o instrumentos para la recolección de datos	4

9.1. Cuestionario para la evaluación del estrés laboral tercera versión. (Resolución 2646).....	4
9.2. Cuestionario de evaluación del clima laboral (EDCO).....	7
9.2.1. Validez y confiabilidad de la EDCO.....	7
9.2.2. Calificación e interpretación.....	8
10. Técnica de análisis de resultados.....	9
11. Consideraciones éticas.....	9
12. Operacionalización de las variables.....	4
CAPITULO IV. RESULTADOS.....	1
13. Análisis de los resultados.....	1
Caracterización de los docentes del Colegio Joaquín Ochoa Maestre.....	1
Resultados descriptivos.....	4
• Clima organizacional.....	4
• Estrés Laboral.....	13
Correlación entre variables clima organizacional y estrés laboral.....	17
14. Discusión de resultados.....	33
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución por sexo de los docentes.....	1
Gráfico 2 Distribución por edades de los docentes	1
Gráfico 3 Estado civil.....	2
Gráfico 4 Nivel de estudios de los docentes	2
Gráfico 5 Perfil profesional.....	3
Gráfico 6 Permanencia en la Institución Educativa	3
Gráfico 7 Relaciones interpersonales.....	5
Gráfico 8. Estilo de dirección.....	6
Gráfico 9. Sentido de pertenencia	7
Gráfico 10 Dimensión retribución EDCO.....	8
Gráfico 11 <i>Disponibilidad de recursos</i>	9
Gráfico 12 <i>Estabilidad</i>	10
Gráfico 13 Claridad y coherencia en la dirección.....	11
Gráfico 14 Valores colectivos	12
Gráfico 15 Nivel de clima organizacional en el Colegio Joaquín Ochoa Maestre	13
Gráfico 16 <i>Síntomas fisiológicos</i>	14
Gráfico 17 <i>Síntomas de comportamiento social</i>	15
Gráfico 18 Síntomas intelectuales y laborales	15
Gráfico 19 Síntomas Psicoemocionales	16
Gráfico 20 Nivel de estrés global de los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre .	16

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Calificación de los ítems del cuestionario de estrés laboral	6
Tabla 2 Calificación de EDCO	8
Tabla 3. cuadro de operacionalización de variables	4
Tabla 4. Datos descriptivos de la puntuación mínima posible y máxima posible de EDC	4
Tabla 5. Estadísticos descriptivos para la dimensión relaciones interpersonales del EDCO	5
Tabla 6. Estadísticos descriptivos para la dimensión estilos de dirección del EDCO.....	6
Tabla 7. Estadísticos descriptivos para la dimensión estilo de dirección del EDCO	7
Tabla 8. Estadísticos descriptivos para la dimensión de retribución del EDCO	8
Tabla 9. Estadísticos descriptivos para la dimensión disponibilidad de recursos del EDCO	9
Tabla 10. Estadísticos descriptivos para la dimensión de estabilidad del EDCO	10
Tabla 11. Estadísticos descriptivos para la dimensión claridad y coherencia en la dirección .	11
Tabla 12. Estadísticos descriptivos para la dimensión valores colectivos del EDCO.....	11
Tabla 13. Estadísticos descriptivos para la escala EDCO	12
Tabla 14. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del estrés laboral	14
Tabla 15 Prueba de normalidad para las variables de estudio	17
Tabla 16. Correlación entre relaciones interpersonales y síntomas fisiológicos	18
Tabla 17. Correlación entre relaciones interpersonales y comportamiento social	18
Tabla 18. Correlación entre las relaciones interpersonales y los síntomas intelectuales	19
Tabla 19. Correlación entre las relaciones interpersonales y los síntomas psicoemocionales .	19
Tabla 20. correlación entre los estilos de dirección y los síntomas fisiológicos	20
Tabla 21. Correlación entre los estilos de dirección y los síntomas de comportamiento social	20
Tabla 22. Correlación entre los estilos de dirección y los síntomas intelectuales y laborales .	21
Tabla 23. Correlación entre los estilos de dirección y los síntomas psicoemocionales	21
Tabla 24. Correlación entre sentido de pertenencia y síntomas fisiológicos.....	22

Tabla 25. Correlación entre la dimensión sentido de pertenencia y síntomas de comportamiento social.....	22
Tabla 26. Correlación entre el sentido de pertenencia y síntomas intelectuales y laborales	23
Tabla 27. Correlación entre sentido de pertenencia y síntomas psicoemocionales	23
Tabla 28. Correlación entre la retribución y los síntomas fisiológicos	23
Tabla 29. Correlación entre la retribución y los síntomas de comportamiento social.....	24
Tabla 30. Correlación entre la retribución y los síntomas intelectual y laboral	24
Tabla 31. Correlación entre la retribución y los síntomas psicoemocionales	25
Tabla 32. Correlación entre la disponibilidad de recursos y síntomas fisiológicos	25
Tabla 33. Correlación entre la disponibilidad de recursos y síntomas de comportamiento social	26
Tabla 34 correlación entre la disponibilidad de recursos y los síntomas intelectual laboral ...	26
Tabla 35. Correlación entre la disponibilidad de recursos y los síntomas psicoemocionales ..	26
Tabla 36. Correlación entre la estabilidad y los síntomas fisiológicos	27
Tabla 37. Correlación entre la estabilidad y los síntomas de comportamiento social	27
Tabla 38. Correlación entre la estabilidad y los síntomas intelectual y laboral.	27
Tabla 39. Correlación entre la estabilidad y los síntomas psicoemocionales.....	28
Tabla 40. Correlación entre claridad y coherencia y los síntomas fisiológicos	28
Tabla 41. Correlación entre la claridad y coherencia y los síntomas de comportamiento social	29
Tabla 42. Correlación entre claridad y coherencia y los síntomas intelectual y laboral	29
Tabla 43. Correlación entre claridad y coherencia con los síntomas psicoemocionales	29
Tabla 44. Correlación entre los valores colectivos y los síntomas fisiológicos	30
Tabla 45. Correlación entre los valores colectivos y los síntomas de comportamiento social. 30	
Tabla 46. Correlación entre los valores colectivos y los síntomas intelectuales y laborales....	31
Tabla 47. Correlación entre los valores colectivos y los síntomas psicoemocionales	31
Tabla 48. Correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral.....	32

RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre de la ciudad de Valledupar; para su cumplimiento se utilizó la metodología cuantitativa de tipo correlacional que permitió inicialmente realizar una caracterización sociodemográfica de los docentes, para luego identificar el clima organizacional en la institución educativa por medio del instrumento Escala de clima organizacional (EDCO) (Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria, 2010) en el cual valoran por medio de subescalas una serie de características específicas del clima organizacional como: las relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos; cuyos resultados permitieron establecer que el 84% de los docentes considera que el clima organizacional que se maneja en la institución educativa es bueno. De igual forma se logró establecer los niveles de estrés laboral por medio del cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión (Villalobos, 2010) que abarca cuatro dimensiones que son: Síntomas fisiológicos, Síntomas de comportamiento social, Síntomas intelectuales y laborales, síntomas psicoemocionales; evidenciándose que el 13% de los docentes presenta un nivel alto de estrés. A partir de dichos resultados que se pudo determinar qué; entre mejor sea la percepción del clima organizacional en la institución educativa menor será el nivel de estrés laboral de los docentes.

Palabras claves: Ambiente laboral, Clima organizacional, Estrés laboral, Satisfacción docente.

ABSTRACT

The main objective of this work was to determine the relationship between organizational climate and work stress in the teachers school of Joaquín Ochoa Maestre in the city of Valledupar; The quantitative methodology of a correlational nature was used to comply with the study, which initially allowed a socio-demographic characterization of teachers, to then identify the organizational climate in the educational institution through the instrument Organizational Climate Scale (EDCO) (Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria, 2010) in which they assess by means of subscales a series of specific characteristics of the organizational climate such as: interpersonal relations, management style, sense of belonging, retribution, availability of resources, stability, clarity and coherence in management, collective values, the results of which made it possible to establish that 89% of teachers consider the organizational climate in the educational institution to be good. Similarly, it was possible to establish the levels of stress at work through the questionnaire for the evaluation of stress third version (Villalobos, 2010) that covers four dimensions that are: Physiological symptoms, Symptoms of social behavior, Intellectual and work symptoms, psycho-emotional symptoms; it is evident that 13% of teachers have a high level of stress. From these results it was possible to determine what; the better the perception of the organizational climate in the educational institution the lower the level of work stress of the teachers.

Keywords: Work environment, Organizational climate, Work stress, Teacher satisfaction.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1. Planteamiento Del Problema

El clima organizacional, es un concepto constantemente asociado a la percepción o concepción que tienen los miembros de una empresa sobre su contexto, dada por el mismo y las relaciones interpersonales establecidas entre los funcionarios. Teniendo en cuenta lo anterior, para que una organización pueda funcionar adecuadamente, es menester conservar y propender por un ambiente armónico en el que se tengan en cuenta los aspectos físicos y psicológicos que inciden en el bienestar del trabajador, mismo que puede verse afectado por el estrés laboral, siendo esto una temática de gran relevancia, considerando el nivel de alteración implicado en la vida personal y colectiva de las personas, originado por estímulos generalmente relacionados como un desafío para el individuo.

Un entorno laboral adecuado constituye una fortaleza para las organizaciones, de esta manera, Carrillo (2010), lo define como el ambiente originado a partir de las emociones, percepciones y relaciones de los colaboradores de una organización, haciendo referencia a un estado de equilibrio físico, emocional y mental del funcionario, donde reacciones contrarias, pueden implicar aspectos negativos que alteren el bienestar del individuo ocasionando situaciones estresantes. En relación a esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), define el estrés laboral como una reacción ante las exigencias y presiones del contexto de trabajo, no ajustadas a sus necesidades, conocimientos y capacidades.

La organización Mundial de la Salud (2019), en su informe sobre salud en el trabajo, explica que el estrés laboral se asocia a un agotamiento emocional aumentando el riesgo de padecer enfermedades físicas y tensiones musculares, así como de contraer problemas cardiovasculares y morbilidad por hipertensión. Los riesgos directos por estrés laboral se relacionan con cardiopatías, aumento de la presión arterial, trastornos digestivos, dolores de cabeza, y problemas musculoesqueléticos, en esta línea, de acuerdo con la Huang (2018), dentro de sus estudios, las personas con trabajos demandantes suelen tener poco control sobre sus emociones, lo que aumenta los conflictos dentro del entorno organizacional, tienen el 58% de riesgo a padecer una isquemia y el 22% de sufrir una hemorragia cerebral.

En esta línea, es evidente que un ambiente o clima organizacional inadecuado donde no se tenga en cuenta las capacidades, necesidades y conocimientos de los trabajadores para funcionar productivamente en función a los objetivos y metas de la empresa, puede generar condiciones estresantes en las que las implicaciones van desde un malestar psicológico, a alteraciones a nivel físico. En relación a esto, la Organización Internacional del Trabajo (2019), sobre un enfoque latinoamericano del estrés laboral, afirma que en este sector entre el 12% y 15% de los trabajadores manifiesta sentir estrés y tensión en su puesto de trabajo, presentándose además problemas de hipertensión relacionadas con altas exigencias en el entorno organizacional y a su vez, esta situación deriva sentimientos negativos hacia la empresa, deterioro en la productividad, ausentismo y daños colaterales sobre la salud, este informe reporta estos casos especialmente en países como Perú, Ecuador, México, Chile y Colombia.

En Colombia, de acuerdo con Gutiérrez (2019), el riesgo de padecer estrés laboral está asociado con el ambiente, la adecuación del mismo y sus interacciones así como la carga de trabajo, culturas organizativas y el desarrollo profesional, de esta manera, según datos recolectados por Castañeda, (2020), en el país alrededor del 33% de la población de trabajadores padece de estrés laboral, asimismo, dos de cada tres empleados expresa estar expuesto a factores psicosociales estresantes, que exceden sus capacidades, recursos y necesidades.

De esta manera, actualmente, especialmente en países como Colombia, debido a la poca cobertura en la demanda laboral, conseguir un empleo tiende a ser una de las principales razones por la que las personas se someten a trabajos caracterizados por la presión y sobrecarga sin considerar la repercusión negativa, por ello, el estrés suele acarrear con frecuencia desequilibrios en la vida familiar, social, emocional, física y en los entornos laborales que perturban el bienestar en el contexto organizacional.

En esta misma línea, las instituciones educativas son organizaciones compuestas por una población determinada de alumnos, docentes, área administrativa y padres de familia que tienen una gran interacción; generalmente están sometidas a una fuerte presión por los periodos académicos, las evaluaciones institucionales y externas que les aplican los organismos de incorporación, teniendo que cumplir sus objetivos en términos de la calidad educativa. De esta manera, las instituciones educativas tienen que dar resultados para la organización en cuanto a

productividad empresarial para los alumnos y padres beneficiarios del sistema en cuanto a los retos de la enseñanza aprendizaje.

Debido a la problemática expuesta a nivel mundial, en Latinoamérica y Colombia, además, considerando la importancia de un ambiente laboral adecuado dentro de las instituciones que optimice el trabajo de sus funcionarios para propiciar espacios adecuados a la enseñanza, es evidente la vulnerabilidad ante situaciones estresantes y de presión siendo preciso cuidar el bienestar psicológicos de aquellos integrantes de la comunidad administrativa y docente.

Para una mejor apreciación del análisis que se plantea, y se planea hacer sea lo primero dar una mesurada y necesaria definición, y con ello poder determinar las correctas precisiones conceptuales que ilustren temáticamente el orden investigativo y las habilidades metodológicas frente al tema, para ello como se dijo dar las aclaraciones definatorias del término clima organizacional el cual se entiende como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Una de las problemáticas que presenta la institución educativa Joaquín Ocho Maestre, consiste en que se observa respecto del clima organizacional, con todo y que se encuentra altamente afectado de muchas otras formas; es lo concerniente a la comunicación asertiva entre los docentes, las actividades académicas y exigencias por parte de las directivas del plantel educativo que influyen de forma directa en las actividades diarias que deben realizar los docentes.

1.1. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre de la ciudad de Valledupar?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre de la ciudad de Valledupar.

2.1.1. Objetivos específicos

- Caracterizar sociodemográficamente a los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre
- Identificar las relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad, coherencia en la dirección y valores colectivos de los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre.
- Medir los síntomas fisiológicos, psicoemocionales, de comportamiento social, intelectual y laboral en los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre de la ciudad de Valledupar.
- Calcular las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y estrés laboral de los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre.

3. Justificación

El clima organizacional se encuentra determinado por la percepción que tienen los empleados a cerca de los elementos y el ambiente que los rodean, de esta manera, cuando dicha apreciación del contexto es negativa, se generan estímulos estresantes para el equilibrio psicológico del trabajador, por esto, se pretende realizar una investigación a cerca de la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral dentro de la institución educativa Joaquín Ochoa Maestre. Es necesario abordar esta temática de clima organizacional y estrés laboral en las organizaciones por que se pueden presentar problemas que afecten la relación dentro de la institución, generando múltiples conflictos que afectan el ambiente laboral y social, siendo este de suma importancia que exista un clima organizacional positivo dentro de la institución, en la cual, se presente un buen trabajo en equipo, armonía, buena comunicación, comportamientos adecuados.

El estrés laboral es un fenómeno que afecta gran parte de los miembros de una organización, alterando su salud física y mental, lo cual conlleva a una disminución en la productividad de la empresa, por esto, llevar a cabo esta investigación y sus resultados es de gran importancia para que la empresa basada en los mismos, pueda implementar estrategias que mejoren el clima organizacional teniendo en cuenta la incidencia de este en el bienestar psicológico de sus trabajadores, lo cual, se convierte en un aporte práctico del presente estudio.

Esta investigación es de gran relevancia, pues, además de generar un aporte práctico para la empresa, también lo hace en el contexto social dentro de este marco, pues favorece la adquisición de conocimientos pertinentes para optimizar la calidad tanto a nivel personal como organizacional, permitiendo a través de estos resultados, que los directivos puedan crear condiciones al interior de la organización favoreciendo el desempeño y la educación como principal influyente en el avance, progreso de personas y sociedades. Además de proveer conocimientos, la educación enriquece la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que favorece el ambiente laboral y disminuye la aparición de estímulos estresantes.

Por otra parte, también se genera un aporte teórico pues los resultados de este proyecto ayudan en la complementación de teorías existentes sobre los diversos factores que afectan las organizaciones, especialmente, al clima de las empresas, asimismo, contribuye metodológicamente primeramente en la instauración de antecedentes para futuros investigadores y en funcionar a modo de inspiración de ideas que permitan hacer estudios correlacionando el clima organizacional con otras variables afines. Por estos diversos aportes en materia teórica, metodológica, práctica y social, la implementación de este proyecto es de especial importancia para la comunidad científica.

4. Delimitación

El presente proyecto de investigación está adscrito a la línea investigativa de la psicología y de las organizaciones, la cual se basa en las variables clima organizacional y estrés laboral, se desarrolló en el periodo comprendido entre abril de 2019 a octubre de 2019, llevándose a cabo en la institución educativa Joaquín Ochoa Maestre de la ciudad de Valledupar ubicada en la calle 59 número 25-95 del barrio Mareigua, sur oriente del municipio; Compuesta por un total de 38 educadores que fue la muestra arrojada y colaboraron de principio a fin con la investigación.

CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL

5. Antecedentes

El clima organizacional, es considerado como el ambiente propiamente de la organización el cual es producido y percibido por sus miembros, de esta manera, la influencia que ejerce este en el individuo repercute de forma positiva o negativa, haciéndose necesario explorar los diversos factores que pueden afectarlo como el estrés laboral. Los antecedentes permiten realizar una comparación sobre los resultados encontrados por otros investigadores en sus indagaciones, en este apartado, es pertinente realizar una revisión sobre las distintas investigaciones que se han realizado en torno al tema, para ello, a continuación, se mostrarán los estudios encontrados tanto a nivel internacional, como nacional.

A nivel internacional, se encontró la tesis realizada en la Universidad central del Ecuador, por Chica (2015): “El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden”, desarrolla una investigación donde establece la relación e influencia del clima organizacional en el estrés laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden. El estudio contempla una investigación correccional, con una muestra conformada por 45 trabajadores, el diseño utilizado en este estudio fue de carácter no experimental.

Los instrumentos utilizados fueron, Escala de Clima Organizacional (EDCO), el cual mide factores como: estilo de dirección, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos; Para la medición de estrés laboral se utilizó como instrumento el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS. Arrojo como resultado que la mayoría de los colaboradores presenta un nivel alto de clima organizacional, por lo que se establece que la percepción de los trabajadores hacia la Compañía de Seguros Sweaden es positiva, teniendo un adecuado ambiente de trabajo para la realización de sus actividades.

De esta manera, se entiende que existe una relación de dependencia en cuanto a un clima organizacional positivo y es proporcionalmente relevante ante la disminución del estrés laboral en la medida que los trabajadores permanezcan en constantes distinciones dinámicas de sus

condiciones laborales, de lo contrario se presentarían serias afecciones en su salud, malestares físicos y psicológicos, cambios de consideraciones en la productividad de la empresa hasta el poco o nulo interés por las utilidades de la misma y la debacle inicia con la paulatina deserción o abandono del compromiso laboral serio con sus obligaciones laborales cotidianas.

En esta línea investigativa, Ferrando en 2015 desarrolló una investigación titulada “incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales” como objetivo general pretenden evaluar la incidencia que tiene el clima organizacional en el estrés laboral percibidos por los trabajadores en empresas agroindustriales de las regiones Ancash, Callao, La Libertad, Lima y Junín. El tipo de investigación es exploratorio pues pretende explorar un área poco estudiada y reconocida, con una población compuesta por 222 empleados de 12 empresas agroindustriales de las regiones del Perú: Ancash, Callao, La Libertad, Lima y Junín. Una de las principales conclusiones del estudio señalan que el 79.67% de los trabajadores percibe el clima laboral de sus empresas como favorable y reforzador y el 20.33% como desfavorable; el 20.26% de los trabajadores presenta estrés laboral, que va desde moderado a demasiado y al existir una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, la percepción del clima organizacional explica los niveles de estrés existentes en los trabajadores de las empresas agroindustriales.

Así mismo en la universidad cesar vallejo, Guevara & Vidaurre en el año 2018 ejecutaron una investigación sobre el estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores del Hospital de la Solidaridad Chiclayo en 2018. como objetivo general pretender Determinar el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en colaboradores, con un diseño de investigación no experimental, transversal de tipo correlacional con variables de estrés laboral y clima organizacional. Con 30 técnicos como muestra, donde se les aplicó un instrumento para la recolección de datos siendo este la escala de Likert, con los resultados obtenidos de esta investigación se determinó que las variables de estrés laboral y clima organizacional se relacionan de forma inversa y significativa (- 0,653) y dado que $p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$, entonces H_0 se rechaza. Es decir que a mayor nivel clima organizacional es menor el nivel estrés laboral que manifiestan los colaboradores del Hospital de la Solidaridad 2018.

Andrea Miño Sepúlveda en el año 2012 realizó una investigación titulada “Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional” en Santiago de Chile. Como objetivo pretende evaluar la asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media. Con una muestra compuesta por 200 docentes utilizando la metodología cuantitativa, no experimental de corte correlacional.

Para obtención de los datos se utilizó dos cuestionarios. El cuestionario de clima organizacional para instituciones educacionales de Morales, Manzi y Justiniano (1984), y el cuestionario de Burnout para el profesorado, versión revisada de Moreno, Garrosa y González (1997). Los resultados demuestran correlaciones significativas entre los elementos del Clima Organizacional y Burnout en docentes. Respecto a su percepción de Clima organizacional y experimentación de la sintomatología de Burnout, se encuentra que un 56% de los docentes de la muestra percibe un clima Regular a Favorable y un 61% experimenta de manera leve la sintomatología del síndrome de Burnout.

Resulta muy necesario realizar una experticia histórico conceptual para lo cual es inminente citar anteriores estudios sobre estos enfoques de estudios, como es el caso del clima laboral y el estrés generado como efecto negativo del mismo, de tal manera en la universidad de Cartagena Villadiego & Álzate (2017), ejecutaron un proyecto de grado, estudio titulado “análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en PETROLEUM & LOGISTICS S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016”. El objetivo general de este trabajo fue analizar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, con el fin de proponer soluciones que conlleven al mejoramiento de dicho clima.

Esta investigación obtuvo un diseño metodológico de tipo descriptivo de enfoque mixto, y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales forma A de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana. Con el análisis realizado del clima organizacional se pudo determinar como resultado que a nivel general la organización se encuentra en el nivel de riesgo medio con un 50%, sin dejar de lado que el nivel alto y muy alto

poseen el 25% y 12,5%, respectivamente, para lo que da un total de 87,5% en los niveles más críticos de riesgo, lo cual indica que la intervención debe ser inmediata.

Seguidamente en la universidad javeriana de Colombia, Sarsosa & Charria (2018) realizaron una investigación sobre: Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Cuyo objetivo general se centró en identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un estudio de tipo descriptivo de corte transversal. La muestra fue incidental, conformada por 595 participantes con cargo asistencial, se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés en su tercera versión del Ministerio de la Protección Social.

La investigación arrojó como resultado: se identificó nivel de estrés laboral alto en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones nivel III del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia, encontrado en los resultados prevalencia de síntomas: fisiológicos caracterizados por tensión muscular, dolor de cuello y espalda, y síntomas intelectuales y laborales, que se manifiestan en una percepción de sobre carga de trabajo, cansancio, tedio o desgano.

Con relación a las variables inmersas en esta investigación se realizó un proyecto de grado en la universidad nacional abierta y a distancia por García (2017) titulado “factores causales de estrés laboral en el personal administrativo de la cruz roja colombiana seccional cesar 2016”. Este proyecto de investigación tiene como objetivo general identificar los factores causales de estrés laboral en el personal administrativo de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar, La metodología utilizada es de tipo descriptiva con un diseño de corte transversal.

La población del estudio citado anteriormente, estuvo compuesta por 52 trabajadores de la Cruz Roja Colombiana Seccional-Cesar, esta investigación obtuvo como resultado: Las fuentes de estrés en los trabajadores administrativos varían en función de los diferentes cargos que desempeña la persona, en su orden de importancia manifestaron que los estresores son los siguientes: atención al público, procesos administrativos largos, deficiencias en la coordinación de las actividades y por último las responsabilidades propias del cargo. Este estrés que produce

las actividades del cargo tiene una relación relacionadas que el 48% de los trabajadores le produce angustia la dificultad para desarrollar las destrezas y habilidades.

A nivel local, Díaz, Plaza & Hernández en la universidad de córdoba (2020) desarrollaron una investigación titulada “Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud” Esta investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre Estrés Laboral y Cultura Organizacional en los empleados administrativos del sector salud de la ciudad de Montería – Colombia. La metodología utilizada tiene un enfoque de investigación cuantitativa no experimental transversal relacional/causal en la cual se aplicaron los instrumentos OCAI (Cultura organizacional) y el cuestionario de estrés laboral de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los resultados de este estudio muestran que las diferentes culturas organizativas tienen efecto sobre las dimensiones del estrés laboral en las organizaciones de salud tanto de naturaleza pública como privada.

En esta misma línea, Campo & Caballero (2016) en su trabajo de grado realizaron un estudio de: “Medición del clima organizacional en la universidad de Santander UDES, de la ciudad de Valledupar”, como objetivo general pretende medir el clima organizacional en la universidad de Santander UDES, el tipo de investigación es cuantitativa y en cuanto al diseño de la investigación es descriptiva aplicada y evaluativa, la muestra estuvo conformada por los empleados del área administrativa que laboran en la universidad de Santander UDES de la ciudad de Valledupar 69 personas.

En cuanto a los hallazgos del anterior estudio, arrojó como resultado que la relación entre compañeros y jefes, que el 45% califica las relaciones entre compañeros y jefes parcialmente de acuerdo un 38% totalmente de acuerdo y el 6% restante totalmente en desacuerdo. La percepción del trabajador sobre la calidad de las relaciones entre sus compañeros y jefes de trabajo, que involucra en su percepción, el trato, el respeto, la comunicación y la empatía, es agradable. Los mismos compañeros en aras de crear espacios no formales de socialización y esparcimiento, promueven espacios alrededor de una taza de café, deporte, apoyo entre otras dependencias, entre otros.

Tirado, Cudris, Redondo & Jiménez en el año 2020 realizaron una investigación titulada “Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan

servicios en primera infancia” Como objetivo se plantearon establecer la relación entre inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en trabajadores que prestan servicios en primera infancia. Se realizó un estudio cuantitativo de tipo correlacional de corte transversal, utilizando un muestreo no probabilístico para la obtención de los datos se aplicaron los cuestionarios de estrés ocupacional contenidos en el anexo técnico de la Resolución 2646, con el cuestionario de inteligencia emocional “Trait Meta Mood Scale” (TMSS24) y la Escala de Clima Organizacional (EDCO) a 150 empleados. Los resultados indican que existe correlación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral y, de forma sorprendente, hubo la tendencia a que las personas que mejor clima organizacional identifican son también quienes perciben mayores niveles de estrés.

En la fundación universitaria del área andina Andrade, Salamanca & Ascanio en 2017 ejecutaron una investigación titulada “Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar” teniendo como objetivo principal Identificar los factores de riesgos psicosociales en los funcionarios de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar, vinculados en la vigencia de 2016. La investigación es de carácter no experimental y se realizó bajo un diseño transversal correlacional, Con una muestra compuesta por 10 trabajadores. Utilizaron el instrumento “Batería de Riesgo psicosocial”, se encontró una correlación directa entre el riesgo intralaboral y extralaboral, frente al nivel de estrés a nivel general, lo cual permite identificar, que existe un alto nivel de probabilidad de dificultad en el desarrollo organizacional.

6. Marco teórico

El clima organizacional actual es un factor clave en el desarrollo empresarial, y su profunda investigación, diagnóstico y mejora inciden directamente en el llamado espíritu organizacional. Chiavenato (2000) cree que el clima organizacional puede definirse como la calidad o atributos del ambiente laboral percibido o experimentado por los miembros de la organización, y también tiene un impacto directo en el comportamiento de los empleados. Al respecto Toro (2009) considera que el clima organizacional “es una realidad del contexto del trabajo que siempre estará presente, de manera independiente de su calidad. Siempre que en una colectividad interactúen estas establecerán un clima social” (p. 249). Se puede decir así que, el

clima organizacional es entendido como el conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades del trabajo y de la organización.

Todos oyen y utilizan la palabra estrés y otros términos relacionados, como miedo, ansiedad, angustia, fatiga o depresión, pero es difícil, incluso para los científicos e investigadores, delimitar claramente de qué está hablando y cuál es el significado, el alcance y las consecuencias de estos conceptos. Así, los términos de estrés, ansiedad y miedo se entremezclan en el lenguaje cotidiano e incluso en el lenguaje científico, de forma que su definición es difícil.

A esta forma definitoria debemos construir a su par por el bienestar de la ciencia y creación de nuevo conocimiento, que el estrés es un estado que disminuye la dignidad y calidad de vida de los seres humanos, aun lo hace más violento y lesivo, cuando es en ocasión de estar al servicio de otra persona, y que está sea natural o jurídica no adopte medidas para sanar y erradicar las causas fuente del desequilibrio del digno estado en que deben encontrarse las personas (Sánchez, 2013).

Para el doctor Hans Selye, el estrés es la respuesta inespecífica de un organismo a cualquier necesidad o necesidad que genera. Esto quiere decir que antes de que pase algo, el organismo puede dar una respuesta concreta, que está relacionada con lo sucedido. Además, hay otra respuesta inespecífica, rígida, siempre que estemos sujetos a necesidades y exigencias.

De forma tal que, adecuando el concepto necesario para correlacionar las variables de esta investigación, encontramos al clima organizacional como: “grupo de característica que describen una organización y que la distingue de otras organizaciones que son de permanencia relativa con el tiempo, e influyen en las conductas de las personas en la organización.” Y parafraseándole al citado investigador, tenemos que la herramienta EDCO que emplea, “Escala De Clima Organizacional” resulta propicia y da lugar cuando lo que se busca es concluir respecto del buen fluir de las relaciones interpersonales interprocesos orgánicos, con ello fijar al interior de la industria, donde se establecen los parámetros de percepción de los empleados y trabajadores, entre ellos, de ellos frente a la empresa y de la empresa frente a ellos.

Además, se busca encontrar soluciones sobre la gran consecuencia que se entiende como estrés laboral, características y elementos que lo constituyen, y posibles mecanismos, métodos y caminos planificados de disipación con lo que a base del estudio de las conductas y actitudes se determinan positiva y negativamente las mismas de allí que la psicología de las organizaciones encuentre completamente su objeto de estudio y la ejecución práctica de resolución de planteamientos de problemas. Acero Y, Echeverry L, Lizarazo S, Quevedo A, Sanabria B (2012).

Así es que por contrastar que referencia colinda del estrés laboral como ya se habló, hasta el clima organizacional, ambos, objeto de estudio dentro de la psicología organizacional o de las organizaciones, sea ha lugar establecer sobre los estudios, y en específicos uno sobre el que sustentaremos a la par que se hará paráfrasis para la construcción conceptual de esta línea investigativa y de este proyecto de investigación en concreto asumidos, así es que esta línea es la teoría que sustenta el clima organizacional de Likert.

En lo que respecta a Likert y Gibson (1986), creen que el clima organizacional es un término utilizado para describir la estructura psicológica de una organización. El clima es el sentimiento, la personalidad o la característica del entorno de una organización, es una cualidad relativamente persistente del entorno interno de la organización, la experiencia de sus miembros afecta su comportamiento y puede ser descrita por una serie de valores específicos.

Se tiene que, sobre el clima organizacional, resulta imprescindible mencionar que desde la relación entre motivación y clima organizacional se consolidan las teorías de motivación y sustentan con fortaleza las del clima. De esta forma asumiendo el estudio realizado por Likert, que resulta ser el más pertinente y aprobado por los círculos y autoridades científicas en la materia, teoría que explica y permite tener una profunda comprensión sobre los tipos de clima que pueden surgir dentro de una organización.

La elaboración de cuestionarios y sus investigaciones sobre los procesos administrativos, ha sido el mayor y más fuerte elemento aportado a la ciencia de la psicología organizacional por parte de Rensis Likert. Su teoría del clima organizacional permite comprender en cuanto a términos de causa y efecto la naturaleza de los climas estudiados, también analizar las variables que los conforman.

El gran investigador Likert, aporta generosamente a la ciencia además de efectos y causas para la comprensión de los climas organizacionales, su aporte también valioso en cuanto a las teorías de motivación, y de los sistemas, donde de los primeros apuntes describe que hay ciertas reglas que se sobreentiende en ciertas obras sobre comportamiento organizacional, de las hipótesis y premisas que sostienen la de los sistemas que el comportamiento de los intervinientes como subalternos es correlativo a las formas en que actúan las autoridades o superiores, es decir además de sus sentimientos, preconcepciones, capacidades, principios y valores, también las percepciones que asumen de los superiores son destacables e influyente en las interrelaciones.

Además de las anteriores teorías la de los sistemas y de motivación, el estudio que igual realiza para ser otra variable dentro del liderazgo constituye una de las variables cruciales en su gran tesis explicativa del clima, en la teoría de Likert y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional, según menciona. Ramos D. Pág. 61, (2012).

Mencionar y con énfasis como antes se dijo en cuanto a la teoría de los sistemas en las investigaciones de Likert, que efectivamente la realidad influye sobre la percepción, y dicha percepción es la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar. De forma tal que, resulta factible y comprobable que se puedan constatar los elementos que influyen sobre los subclimas o factores, la naturaleza de los microclimas dentro de la organización que hacen variar a efecto de la percepción de los mismos las relaciones organizacionales, y de contera, generar el estrés laborar, que como se dijo antes son correlativos o interdependientes.

Serán para estos efectos conceptuales que se definen los factores, en paráfrasis de Likert, el mismo autor, para quien se pueden separar los mismos fenómenos que influyen sobre la percepción individual del clima organizacional como son los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana, los factores personales tales como la personalidad, las actitudes el nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Para entender mejor lo anterior, se quiere significar de forma más específica que hay tres variables que determinan las características propias de una organización: variables causales, variables intermediarias y las variables finales.

Las variables causales: son en sí independientes, que determinan el sentido en que una organización evoluciona y con ese sentido, los resultados que obtiene, dichas variables no incluyen más que las variables independientes, que pueden llegar a sufrir una modificación proveniente de la organización que den los responsables de ésta. Un claro ejemplo resulta ser que la situación general de una empresa, representante de una variable independiente, esta no forma parte de las variables causales, pero éstas últimas, en cambio, comprenden la estructura de la organización y su administración; como son las reglas, decisiones, competencia y actitudes. Queriendo decir que las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales: el primero de ellos y es que pueden ser modificadas o transformadas por los administradores, quienes pueden agregar nuevos componentes. Y el segundo rasgo es que son independientes en cuanto causa y efecto y si éstas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables; si estas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables.

En cuanto a las siguientes variables, las intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa, como son las motivaciones, actitudes, objetivos de rendimientos, eficacia de la comunicación y la toma de decisiones entre otras herramientas específicas para acrecentar la motivación de los niveles jerárquicos. Esto nos deja diciendo que las variables intermediarias tienen gran relevancia pues cumplen los efectos de los objetivos de la empresa, dado que concretan los procesos organizacionales de la misma. Así las finales son las dependientes entendidas como el efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas son los ejemplos de estas y constituyen la eficacia organizacional de una empresa

Así es que según las premisas conceptuales concebidas como variables que demarcan las líneas de investigación, especifica que: “el estrés laboral es el estado general de tensión que desencadena diferentes reacciones desde el punto de vista emocional, cognitivo, fisiológico y

del comportamiento, las cuales nos vienen determinadas por agentes adversos de los lugares o situaciones en las que trabajamos.” (Mirañez, 2017, p.2)

Puede decirse según lo anterior que una sensación negativa del clima organizacional se entiende como estrés laboral, con ello entender lo tóxico en los espacios laborales y con repercusiones y efectos nocivos tanto de orden psicológicos naturalmente, como física, entre los primeros tristeza, depresión, infelicidad, ansiedad por comer y de los segundos presión en el pecho, dolores cerebrales, cervicales y estomacales; todo con lo cual afecta y altera el orden, funcionamiento, eficacia empresarial y el desarrollo profesional de los actuantes, se puede decir a partir de esta investigación, según lo reseñado en la misma que la Organización Mundial de la Salud reconoce que el estrés laboral es uno de los problemas del nuevo milenio y de sociedades que están en vías de desarrollo aun cuando las ya desarrolladas han podido superar en contextos distintos, toda vez que se toman como paliativos métodos de prevención y además con frecuencia se contrata personal especializado en enfoque psico organizacional. (Alarcón Y Gutiérrez, 2012).

4. Marco legal

Los fundamentos legales a tener en cuenta en este tópico estarán íntegramente relacionados con aspectos que a nivel del Estado han estado regulándose para la garantía de derechos y prerrogativas que son consagradas tanto en la Constitución Política como norma máxima del Estado y por los tratados internacionales que Colombia ha ratificado al suscribirlos con la Organización Mundial del Trabajo la OIT, por sobre la cual los derechos al Trabajo en condiciones dignas, la dignidad humana, el derecho a la huelga, la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad. Es así que de la principal de las fuentes legales se tiene a continuación.

Decreto 614 de 1984, donde se establecen las bases organizativas de la salud ocupacional en el país, el plan unificado para la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y propender por el mejoramiento de las condiciones de vida y de salud de los trabajadores, además que establece unos ítem fundamentales como el criterio de medicina del trabajo y riesgo potencial entre otros, conceptos que están determinados para la prevención, promoción y mejora de la salud especialmente psicobiológica. Este Decreto fue desarrollado y ejecutado a través de la resolución 1016 de 1989.

Decreto 1832 de 1994, mediante esta norma legal, se estableció la tabla de enfermedades profesionales, y señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden "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, repetitiva o monótona o combinada 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 ácido péptica severa o colon irritable." Es así que por remisión normativa y por haber sido desarrollada en una norma en específico esta patología la desarrolla interinamente la Resolución del Min. Protección 2646 de 2008.

Resolución del min. Protección 2646 de 2008: Esta norma legal, atiende de forma amplia los aspectos esenciales tratados en la extensión de esta investigación, en la medida que tiene por objeto definir responsabilidades "en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.," según establece propiamente su objeto: además expresamente define el estrés como: " Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales." Asociado el concepto al de carga laboral que también la mencionan como carga cognitiva. Esta norma conceptualiza además de desarrollar mecanismos que deben establecerse al interior de la empresa a fin de evitar que se desencadenen enfermedades laborales a partir de la salud emocional y mental, enuncia los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos degradantes, por ello hace obligatoria el establecer muchas de las herramientas para prevenir las enfermedades causadas por el estrés laboral, también para evitar el acoso laboral.

Finalmente para los fines de esta investigación otro fundamento normativo es la ley 1616 de 2013, "ley de salud mental," donde se promocionan los buenos hábitos para la obtención de la salud mental al interior de las organizaciones y la prevención de los trastornos mentales en el ámbito laboral así es que las ARL Administradoras de Riesgos Laborales, deben permanecer en

constante monitoreo para prevenir la exposición a factores de riesgo psicosocial para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores, además que establece unas acciones tales como integraciones familiares, sociales, laborales y educativas. Entre otros aspectos también esta ley dispone que los prestadores de servicios de salud públicos y privados deberán garantizar la actualización continua del talento humano que atiende en servicios de salud mental en nuevos métodos, técnicas y tecnologías pertinentes y aplicables en promoción de la salud mental, prevención, tratamiento y rehabilitación psicosocial.

5. Sistematización de variables:

- **Clima organizacional:** Es definida como el grupo de característica que describen una organización y que la distingue de otras organizaciones que son de permanencia relativa con el tiempo, e influyen en las conductas de las personas en la organización. (Acero - 2015).

Dimensiones del clima organizacional

- Relaciones interpersonales: Los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas
- Estilos de dirección: grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.
- Sentido de pertenencia: Orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.
- Retribución: Equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo
- Disponibilidad de recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.
- Estabilidad: grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.
- Claridad y coherencia en la dirección: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

- Valores colectivos: grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto.
- **Estrés laboral:** Es el estado general de tensión que desencadena diferentes reacciones desde el punto de vista emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales nos vienen determinadas por agentes adversos de los lugares o situaciones en las que trabajamos. (Muñoz - 2012)

Dimensiones del estrés laboral

- Síntomas fisiológicos se indagan por medio de: dolores en el cuello y espalda o tensión muscular; problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon; problemas respiratorios; dolor de cabeza; trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche; palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos; cambios fuertes del apetito y problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).
- Síntomas intelectuales y laborales se indagan por medio de: sentimiento de sobrecarga de trabajo; dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes; aumento en el número de accidentes de trabajo; sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida; cansancio, tedio o desgano; disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad; deseo de no asistir al trabajo; bajo compromiso o poco interés con lo que se hace; dificultad para tomar decisiones y deseo de cambiar de empleo.
- Síntomas de comportamiento social se indagan por medio de: dificultades en las relaciones familiares; para permanecer quieto o para iniciar actividades; dificultad en las relaciones con otras personas, sensación de aislamiento y desinterés.
- Síntomas psicoemocionales se indagan por medio de: sentimiento de soledad y miedo; sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos; sentimiento de angustia, preocupación o tristeza; consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios; sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada"; consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo; sentimiento de que está perdiendo la razón; comportamientos rígidos, obstinación o terquedad y sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

6. Enfoque de la investigación

La presente investigación explora mediante el enfoque cuantitativo, considerando el interés de este en generar resultados mediante magnitudes numéricas y herramientas estadísticas para estudiar la realidad de forma imparcial y generalizada, de esta manera, Hernández, Fernández y Baptista (2014), lo definen como un procedimiento secuencial, estructurado y predecible para recolectar datos que puedan ser medidos y consiguiente a esto, permitan probar hipótesis y constatar teorías existentes. Esta metodología se caracteriza por generar resultados que puedan ser generalizados al resto de individuos, es decir, no se centra en percepciones subjetivas, sino más bien en consideraciones objetivas y generalizables.

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, y que el enfoque cuantitativo se lleva mediante la implementación de fases consecutivas como planteamiento del problema, objetivos, definición teórica y delimitación del problema así como el uso de instrumentos que permitan validar el estudio, este proyecto considera este enfoque como el más adecuado para llevarlo a cabo, pues se busca correlacional las variables clima organizacional y estrés laboral mediante la aplicación de instrumentos validados, para generalizar los hallazgos.

7. Tipo y diseño de Investigación

El diseño del presente estudio es no experimental de corte transversal, teniendo en cuenta lo que señala Kerlinger y Lee (2002), indicando que el diseño no experimental consiste en la búsqueda empírica y sistemática sin poseer un control directo sobre las variables, pues los sucesos o manifestaciones ya ocurren sin ser manipuladas, la inferencia se hace sin intervención directa al fenómeno, en cuanto al corte transversal, García et al. (2014), refiere que es aquel que mide una o más características o variables en un único momento.

Por lo anteriormente expuesto, la presente investigación como diseño más adecuado, selecciono el no experimental de corte transversal, considerando que los instrumentos aplicados, se llevaron a cabo sin modificación alguna en el contexto natural de los trabajadores, asimismo, la información fue recolectada en un único momento.

Por otro lado, el tipo de estudio de este proyecto está enmarcado dentro de la investigación correlacional, la cual, según Cazau (2006), tiene por finalidad valorar el grado de relación que pueda existir entre dos o más variables, estableciendo específicamente cuan vinculados están determinados fenómenos entre sí. Por lo anterior, este tipo de estudio es el más adecuado para desarrollar esta indagación pues se desea conocer si existe o no una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral para saber si los cambios en una variable afectan los resultados de la otra.

8. Población y muestra

La población de una investigación es definida como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Además, se tienen que situar claramente el entorno a las características de contenido de lugar, tiempo y en el tiempo. (Hernández et al. 2010). Luego de identificar la población, cuando no es posible estudiar el número total de elementos que componen el universo, con el propósito de reducirlo y hacer más apacible el trabajo de investigación, se realiza un proceso para seleccionar la muestra. Arias (2012), define la muestra como "un subconjunto representativo y finito extraído de la población accesible" (p.83), debe contar con características equivalente al conjunto o población, para poder establecer inferencias basadas en los resultados.

La presente investigación contara con el cuerpo de docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre de la ciudad de Valledupar que está integrada por 40 educadores del plantel educativo, de los cuales participaron 38 docentes de la institución educativa que fue la muestra arrojada por la siguiente formula.

$$n = \frac{4 * N * p * q}{(e)^2 * (N - 1) + 4 * p * q}$$

Donde:

N= Tamaño de la población

Q= Probabilidad de fracaso

4= Constante

E= error de estimación máximo aceptado

P= Probabilidad de éxito

n= tamaño de la muestra

Remplazamos los valores de la muestra:

N=40

4= 4

P=50%

Q=50%

E= 3,67%

n= 38

$$n = \frac{4 * 40 * 50\% * 50\%}{(3,67\%)^2 * 39 + 4 * 50\% * 50\%} = \frac{40}{1,053} = 38$$

9. Técnicas o instrumentos para la recolección de datos

El presente proyecto utilizará como técnicas de recolección de datos el cuestionario para la evaluación de estrés laboral tercera versión resolución 2646 del Ministerio de Protección Social de Colombia y el cuestionario de evaluación del clima laboral EDCO, sin embargo, antes de entrar en detalles sobre los mismos, es de precisar lo que se conoce sobre este apartado, así, la técnica de investigación científica es un proceso caracterizado por la validación de la pericia, con la finalidad de adquirir y transformar la información para dar solución a diversas problemáticas, de este modo, "toda técnica prevé el uso de un instrumento de aplicación, así, el instrumento de la técnica de la encuesta es el cuestionario, de la técnica de entrevista es la guía de típicos de entrevista" (Crotte, 2011, p.278).

9.1.Cuestionario para la evaluación del estrés laboral tercera versión. (Resolución 2646)

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados

objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. (social., 2010).

9.1.1. Validez y confiabilidad del cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión

La confiabilidad en una investigación se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, consistentes, coherentes y confiables. Donde el instrumento a aplicar debe cumplir con dichas características para que resulte efectivo. (Hernández et al. 2010). Mientras que la validez se refiere al grado que en un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, que se logre identificar las particularidades del instrumento de medición ya sea para el clima organización o estrés laboral. (Hernández et al. 2010). Al realizar una revisión de literatura científica se recopilaban los síntomas principales que indican la presencia de reacciones de estrés. Con esta información más la consulta de expertos, se construyó la primera versión del instrumento. La validez de ésta se determinó por el método de jueces.

La segunda versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés” incluyó dos ejercicios de validación de contenido. El primero fue la indagación de los síntomas de estrés reportados por los trabajadores a los servicios médicos asistenciales (IPS) y a los de salud ocupacional de varias empresas, información que se recopiló mediante entrevistas con los profesionales responsables. El segundo análisis fue la validación con jueces (psicólogos y médicos del área de Salud Ocupacional).

Se calcularon igualmente los coeficientes de correlación de Pearson entre las puntuaciones de las dimensiones (grupos de síntomas) y los puntajes totales del cuestionario. Los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento ($r = 0,87$; $p = 0,001$). En la tercera versión del cuestionario de estrés se estimó la validez concurrente del cuestionario, tomando la segunda versión del mismo (Villalobos G., 2005), y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Xare, J. E., y cols., 2007). Cabe precisar que las escalas de salud del SF-36v2 habían sido previamente validadas en población colombiana.

Los resultados del cuestionario de estrés se correlacionaron de forma inversa y significativa con las tres escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental). Esto correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de estrés menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad. Estos resultados confirman la validez concurrente del cuestionario.

La consistencia interna de la segunda versión del cuestionario se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,889 ($p = 0,001$). La tercera versión del cuestionario no presentó cambios en el nivel de consistencia interna hallado en la segunda versión. La confiabilidad total de la segunda versión del cuestionario se obtuvo por el método de test- retest y su resultado fue significativo ($r = 0,851$; $p = 0,005$). Los resultados de validez y confiabilidad de la segunda versión del cuestionario son indicadores positivos de su calidad. (Social, 2010).

9.1.2. Calificación e interpretación

En cuanto a la calificación del instrumento de estrés laboral cada ítem se estima con números enteros que oscilan entre 0 y 9, cuya sumatoria lleva a la obtención del puntaje bruto, cabe decir que cada dimensión se multiplica por determinado número que permite obtener los promedios ponderados explicados en la siguiente tabla:

Tabla 1 Calificación de los ítems del cuestionario de estrés laboral

Dimensiones	Cantidad de Ítems	Multiplicado
Síntomas fisiológicos	1,2,3,4,5,6,7,8.	X4
Síntomas de comportamiento social	9,10,11,12.	X3
Síntomas intelectuales y laborales	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22.	X2
Síntomas psicoemocionales	23,24,25,26,27,28,29,30,31.	X1
Total	31	

Fuente: Elaboración propia (2019)

Posteriormente con los puntajes obtenidos, se realizó una transformación del puntaje bruto a una escala de 0 a 100 para su posible interpretación, se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto total}}{61,16} \times 100$$

Es a partir de la obtención de dicho puntaje transformado que es posible realizar la interpretación sobre los niveles de estrés laboral; sobre los siguientes criterios: 0,0 a 7,8 un nivel muy bajo, 7,9 a 12,6 bajo, 12,7 a 17,7 medio, 17,8 a 25,0 alto y 25,1 a 100 un nivel muy alto (Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

9.2. Cuestionario de evaluación del clima laboral (EDCO)

Con el estudio del clima organizacional en una empresa, se pretende identificar con la EDCO un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen (Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria, 2010)

9.2.1. Validez y confiabilidad de la EDCO.

El propósito de medir el clima organizacional y su relación con el estrés de los trabajadores se orienta a conocer los diferentes factores que están presentes en el ambiente laboral que afectan de alguna manera el bienestar de los trabajadores, para lo cual se eligió el cuestionario EDCO (Escala de Clima Organizacional) como instrumento para la recolección de datos para clima laboral, el cual mide factores como: estilo de dirección, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos. (Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria, 2010).

En cuanto a la validez del instrumento se agrupa en tres grupos que son la validez de contenido que refleja el grado en el cual los ítems son una muestra representativa de la variable que se dese medir, validez de criterio que permite su comparación con criterios externos y a futuro; y por último la validez de constructo en cuanto a que su medición se relaciona con otros conceptos que están siendo medidos en este caso el estrés laboral.

Mientras que la confiabilidad se define en la correlación entre las puntuaciones obtenidas en el test y permite mayor confiabilidad; los procedimientos utilizados para demostrar la confiabilidad de la prueba EDCO fue mediante los siguientes coeficientes: Coeficiente alfa de Cronbach: Se realiza una sola administración y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Alfa refleja el grado en el que covarían los ítems que constituyen el test, es, un indicador de la consistencia interna del test. Y el coeficiente KR-20: Es un caso particular de alfa cuando los ítems son dicótomos, su interpretación es la misma que el coeficiente alfa. (Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria, 2010)

9.2.2. Calificación e interpretación

La calificación de la escala de clima organizacional se divide en ítems positivos y negativos y su puntuación Likert de 1-5 es inversa, como se muestra a continuación

Tabla 2 Calificación de EDCO

Clasificación de ítems	Numero de ítems	Puntuación
Positivos	1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 40.	Siempre = 5 Casi siempre=4 Algunas veces =3 Muy pocas veces =2 Nunca =1
Negativos	3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 39.	Nunca =5 Muy pocas veces =4 Algunas veces = 3 Casi siempre =2 Siempre =1

Fuente: elaboración propia (2019)

Al realizar la sumatoria de los ítems según la puntuación establecida sus resultados se pueden interpretar por medio de números enteros de 40 a 200, siendo 40 a 93 un nivel muy bajo, 94 a 147 una escala promedio y de 148 a 200 un nivel alto.

10. Técnica de análisis de resultados.

Para la sistematización de resultados obtenidos se utilizó Excel para la tabulación de los datos sociodemográficos de los docentes de la institución educativa. de igual forma, los resultados obtenidos con los instrumentos utilizados que fueron el cuestionario para la evaluación del estrés laboral: tercera versión estrés laboral y el EDCO (escala de clima organizacional) se sistematizaron en una base de datos que permitió realizar el análisis estadístico y creación de gráficas para su interpretación.

Teniendo la información pertinente, se elaboró una base de datos exacta de las características de dicha muestra escogida se realizó la sistematización por medio de *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* el cual se caracteriza por ser una herramienta de tratamiento de datos para el análisis estadístico, que favoreció el análisis de datos mediante el cálculo exacto de cada valor solicitado.

11. Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas para este proyecto se fundamentan en lo dispuesto por la ley 1090 de 2006 sobre la labor profesional del psicólogo en Colombia, el código deontológico y la constitución política sobre los derechos humanos y lineamientos para estudios de investigación. Ante esto, la Unicef (2015), explica que los derechos humanos garantizan el conocimiento para proteger la dignidad no importando la raza, sexo o género, sino que está regido por el derecho y deber de cada individuo, por ello, para este proyecto se tuvo a consideración la dignidad de cada trabajador, fueron tratados respetando su igualdad e interdependencia.

Por otro lado, en cuanto a las disposiciones de la ley 1090, se estipula para investigaciones con participación humana, en su artículo dos numeral nueve, el respetar la dignidad de cada individuo, poner en conocimiento las normativas y velar por su bienestar durante la

participación, se especificó a cada trabajador su derecho a elegir se participe libremente e igualmente, su capacidad para decidir culminar el proceso en el momento que considerase necesario. Todos según lo dispuesto por la ley, todos los participantes fueron tratados sin discriminación, sin racismo o regionalismo, justificando los criterios de exclusión según los lineamientos de la investigación y no por ninguna característica que discrimine a la persona.

De esta misma manera, se tuvo en cuenta los lineamientos propuestos por el código deontológico para elaborar el consentimiento informado que propicio la participación de los trabajadores de forma legal y consentida. Consuegra (2010), define el consentimiento informado como aquel documento orientado a dar fe sobre el procedimiento a realizar, bien sea para la aplicación de una prueba, entrevista o estudio, en este, se expone una relación honesta entre ambas partes, velando por la confidencialidad, protección de datos personales y evitar la divulgación de información que pueda generar malestar.

El consentimiento informado para este proyecto fue de gran importancia al momento de la verificación de la aprobación firmada por parte del participante donde se puede observar su deseo a ser parte de la investigación, aceptando las condiciones del mismo y su colaboración para proporcionar información propia del mismo, siempre teniendo en cuenta su derecho a abandonar el proceso por el motivo que considere necesario sin que esto genere una repercusión o sanción en su puesto de trabajo o vida personal.

La población utilizada en este proyecto de grado fueron los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre de la ciudad de Valledupar, que con anterioridad se les explicó la finalidad de esta investigación donde firmaron el consentimiento informado que los hace objetos de estudios en el que estos aceptan los términos y condiciones de la presente investigación en el que los resultados que arrojen los diferentes instrumentos de aplicación se hará de forma anónima, posteriormente se socializaran los resultados por medio de informe de manera general y la respectivas recomendaciones frente a las variables del estudio.

12. Operacionalización de las variables

Tabla 3. Cuadro de Operacionalización de variables

CONSTRUCTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Relaciones	1,3,4	ITEMS POSITIVOS Siempre = 5 Casi siempre=4 Algunas veces =3 Muy pocas veces =2 Nunca =1 ITEMS NEGATIVOS Nunca =5 Muy pocas veces =4 Algunas veces = 3 Casi siempre =2 Siempre =1
		Tolerancia	2	
		Cooperación	5	
	Estilos de dirección	Colaboración	7,9	
		Confianza	6,10	
		Participación	8	
	Sentido de pertenencia	Orgullo	17,18,20	
		Compromiso	16,	
		Responsabilidad	19	
	Retribución	Remuneración salarial	13	
		Políticas de la empresa	14	
		Beneficios.	15,11,12	
	Disponibilidad de recursos	Entorno físico	21,22,23	
		Equipamientos	25	
		Información disponible	24	
Estabilidad	Permanencia	26,30		

		Desempeño	29	
		Estabilidad laboral	27,28	
	Claridad y coherencia en la dirección	Dirección	33,35	
		Metas	31,32	
		Liderazgo	34	
	Valores colectivos	Trabajo en equipo	36,37,40	
		Asignación de tareas	38,39	
Estrés laboral	Síntomas fisiológicos	Sistema inmunológico	3,8	Siempre=4 Casi siempre =2 A veces =3 Nunca =1
		Problemas gastrointestinales	2,7	
		Sistema nervioso	1,4,5,6	
	Síntomas de comportamiento social	Relaciones interpersonales	9,10	
		Aislamiento social	11,12	
	Síntomas intelectuales y laborales	Ausencia laboral	19	
		Falta de compromiso	14,20,21,22	
		Rendimiento laboral	13,15,16,17,18	
	Síntomas psicoemocionales	Depresión	24,27,31	
		Trastornos de ansiedad	23,25,26,28,29,30	

Fuente: elaboración propia (2019)

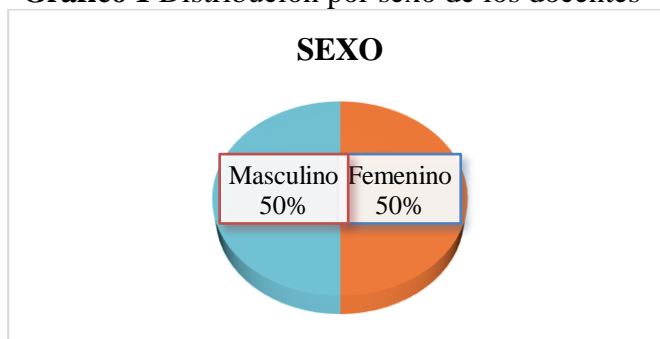
CAPITULO IV. RESULTADOS

13. Análisis de los resultados

Caracterización de los docentes del Colegio Joaquín Ochoa Maestre

En este apartado se presentan los resultados de la investigación dando respuesta a los objetivos planteados, para ello, inicialmente se caracterizó socio demográficamente a los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre en términos de género, edad, estado civil, nivel de estudio y años de permanencia en la institución educativa. El grafico 1, muestra el sexo de los participantes, siendo evidente que la muestra estuvo dividida igualmente, es decir, participaron diecinueve mujeres y diecinueve hombres, lo que corresponde a un 50% para ambos casos.

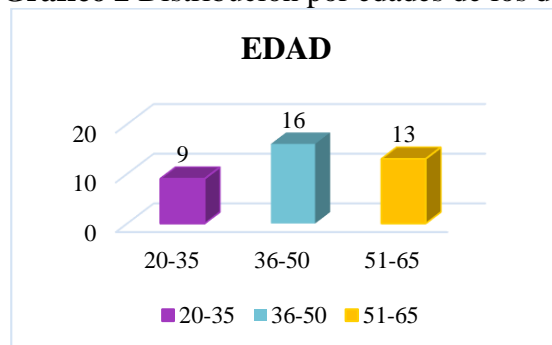
Gráfico 1 Distribución por sexo de los docentes



Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En cuanto a la edad de los participantes, en el grafico 2, se puede evidenciar que el 24% está entre los 20-35 años lo que corresponde a 9 de los empleados, el 42% de los docentes tiene entre 36 y 50 años correspondiente a 16 personas y finalmente, el 34% es mayor de 50 años que atañe a 13 de los participantes, de estos resultados, se puede inferir que la mayoría de los empleados tiene una edad superior a los 36 años.

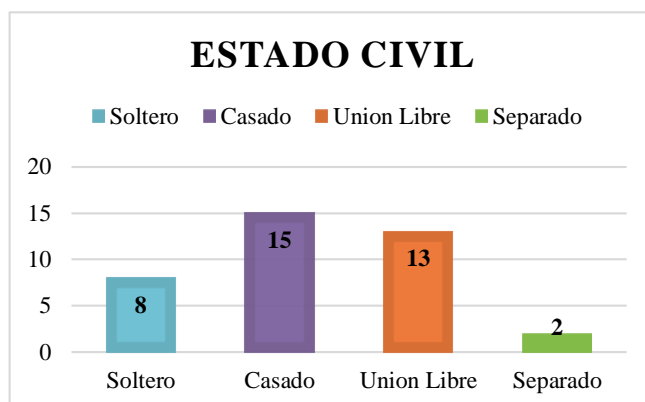
Gráfico 2 Distribución por edades de los docentes



Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Respecto al estado civil de los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre tal y como se observa en el gráfico 3, el 21% de los trabajadores está soltero, lo que corresponde a 8 de los trabajadores, el 40% está casado que corresponde a 15 de los individuos, el 34% está en unión libre que son 13 empleados y solo el 5% expresa estar separado lo que corresponde a 2 de los encuestados, estos resultados permiten afirmar que la mayoría de los participantes tiene pareja o compañero/a.

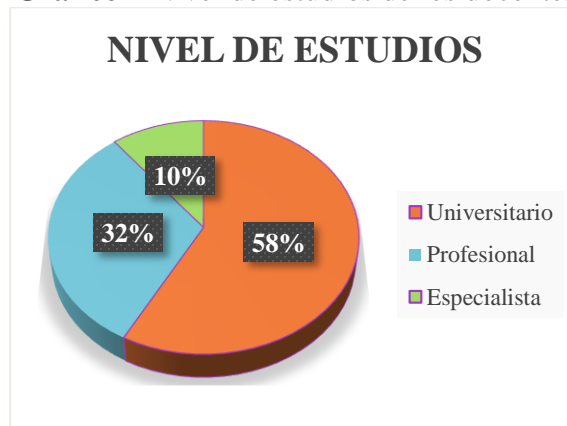
Gráfico 3 Estado civil



Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Con respecto al nivel de estudio de los docentes, como se puede observar en el gráfico 4, el 58% de los docentes aún están formándose en pregrado o no culminaron sus estudios, mientras que el 32% son profesionales y solo el 10% ha realizado un posgrado, estos resultados indican que un gran porcentaje de docentes aún no se encuentra titulado como licenciado en su respectiva área.

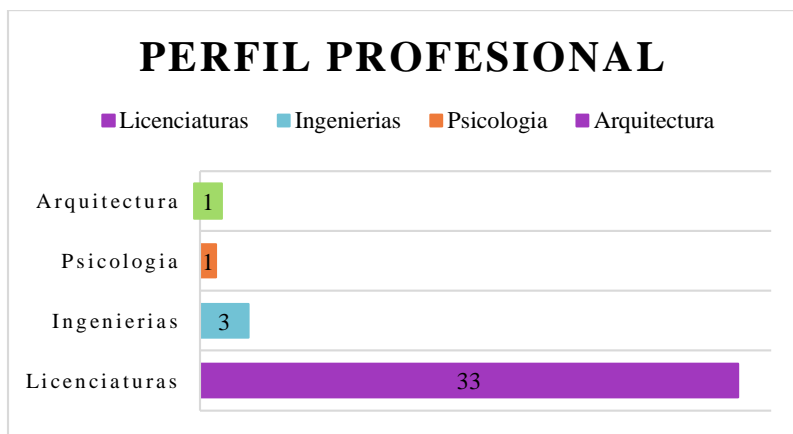
Gráfico 4 Nivel de estudios de los docentes



Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Por otro lado, en cuanto a la carrera o perfil profesional de cada docente, en la figura 5 se puede observar que el 87% estudia o es licenciado, el 8% tienen un perfil de ingeniería, el 2% es profesional en psicología y el último 2% es arquitecto.

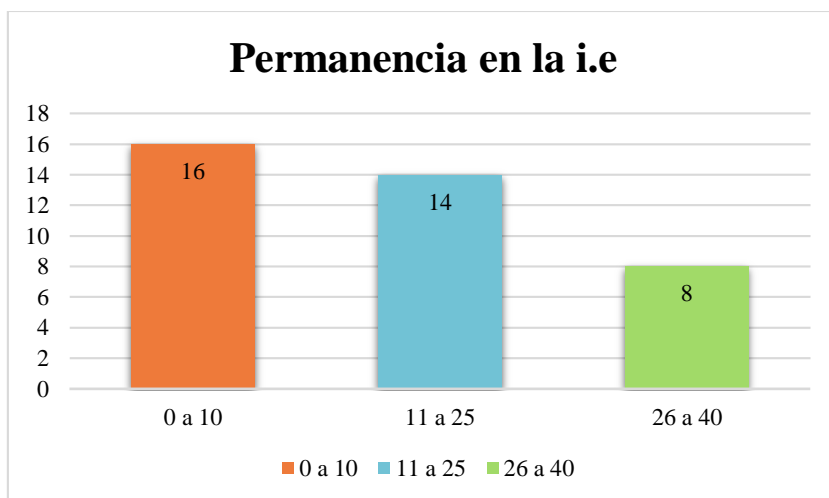
Gráfico 5 Perfil profesional



Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Por último, en cuanto a los años de permanencia de los docentes en la institución educativa se observa que el 42% tiene hasta 10 años lo que corresponde a un total de 16 encuestados, mientras que el 37% (14) lleva entre 11 y 25 años desempeñando su labor docente en el claustro educativo y el 21% (8) restante lleva más de 25 años en la I.E.

Gráfico 6 Permanencia en la Institución Educativa



Fuente: elaboración propia (2020)

Resultados descriptivos

- **Clima organizacional**

El clima organizacional como se ha señalado en el presente estudio, depende de la percepción que tienen los empleados sobre el ambiente que los rodea, para valorar esta variable, luego de la aplicación del instrumento, se tuvo en cuenta los resultados descriptivos según las diversas dimensiones como relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos; lo cual, permitió identificar como se encuentra el clima organizacional para los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre cuyos resultados serán detallados a continuación. Antes de presentar los resultados, es necesario tener en cuenta los puntajes mínimo y máximo posible que puede llegar a alcanzar un participante, de esta manera, el mínimo es 1 y como puntuación máxima 200, asimismo, al contar con ocho dimensiones, la puntuación mínima a obtener en cada una de ella es 1 y la puntuación máximo posible es 25.

Tabla 4. Datos descriptivos de la puntuación mínima posible y máxima posible de EDCO

Dimensión	Puntaje mínimo posible	Puntaje Máximo posible
Relaciones interpersonales	1	25
Estilo de dirección	1	25
Sentido de pertenencia	1	25
Retribución	1	25
Disponibilidad de recursos	1	25
Estabilidad	1	25
Claridad y coherencia en la dirección	1	25
Valores colectivos	1	25
Total EDCO	1	200

Fuente: Escala de clima organizacional EDCO

Teniendo en cuenta la tabla anterior, lo expresado en la misma es relevante para conocer qué tan cerca o lejos estuvieron los resultados obtenidos con el puntaje máximo del instrumento y de esta manera, llegar a una valoración general sobre el clima organizacional. La tabla 5, muestra los datos descriptivos para la dimensión relaciones interpersonales, en la cual se puede observar que la puntuación mínima obtenida fue de 14 y la puntuación máxima de 25, es decir alcanzó el máximo posible, de esta manera, la puntuación promedio fue de 21, que, comparado a la

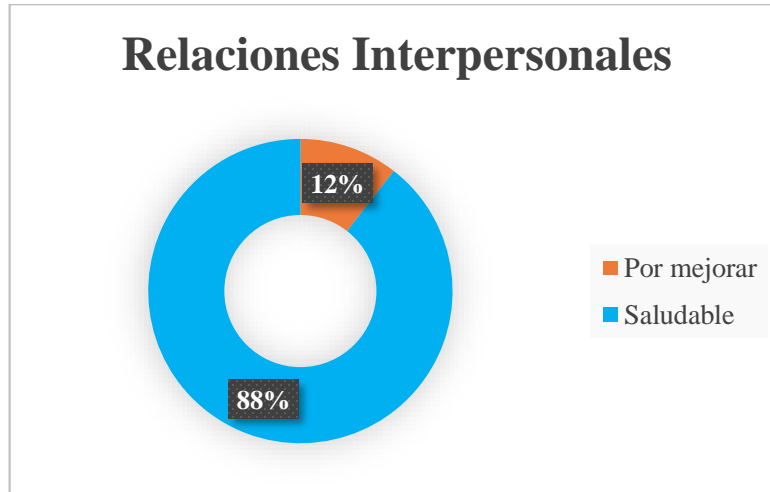
puntuación máxima, indica que los trabajadores perciben un muy buen clima organizacional con respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo. La interpretación del instrumento indica que cuando se obtiene un puntaje entre 21 a 25 puntos, se tiene una valoración excelente, partiendo de esto, el grafico 7 muestra que un 88% percibe las relaciones interpersonales como saludables y un 12%, considera que se deben mejorar algunos aspectos.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos para la dimensión relaciones interpersonales del EDCO

Estadísticos		
Dimensión relaciones interpersonales		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Promedio		21,97
Puntaje directo mínimo		14,00
Puntaje directo máximo		25,00
Promedio obtenido, respecto al puntaje máximo posible		88%

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Gráfico 7 Relaciones interpersonales



Fuente: Elaboración propia (2020) n=38.

Con respecto a la dimensión estilos de dirección, la tabla 6, muestra que en los estadísticos descriptivos se obtuvo una puntuación promedio de 22, es decir, es el puntaje máximo obtenido por los trabajadores, en cuanto a la puntuación mínima, la calificación más baja fue de 14 y la valoración más alta fue de 25, estos datos, tal y como se puede evidenciar en el grafico 8, demuestran que el 88% de los participantes perciben este factor como muy bueno sintiéndose

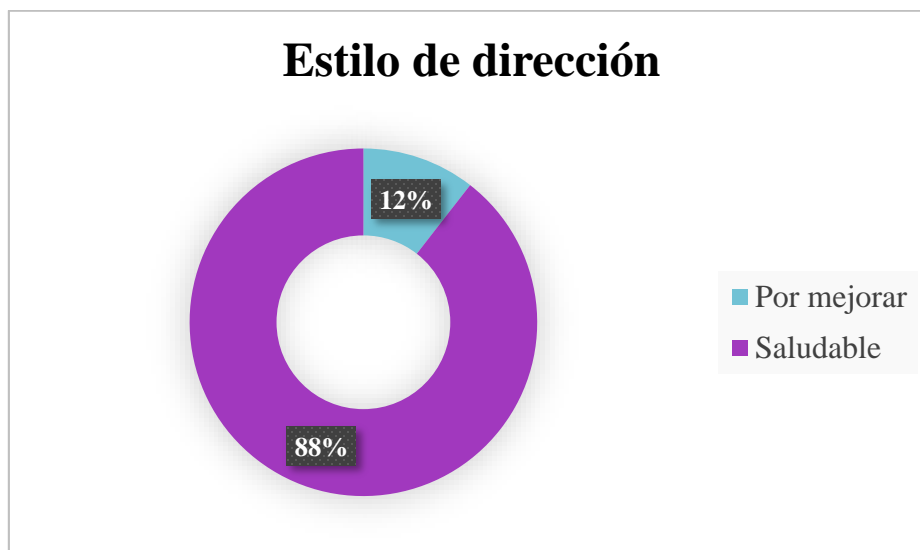
apoyados y estimulados por sus dirigentes, mientras que un 12% considera que existen aspectos que deben ser mejorados.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos para la dimensión estilos de dirección del EDCO

Estadísticos		
Dimensión estilo de dirección		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Promedio		22
Puntaje directo mínimo		14,00
Puntaje directo máximo		25,00
Promedio obtenido, respecto al puntaje máximo posible		88%

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Gráfico 8. Estilo de dirección



Fuente: Elaboración propia (2020), n=38

La tabla 7, muestra los resultados descriptivos para la dimensión sentido de pertenencia, donde se obtuvo como puntuación máxima 25 y puntuación mínima 18, y una calificación promedio de 23,2, es decir, que la mayoría de participantes califican el clima organizacional en cuanto a al orgullo y vinculación que siente con la empresa así como el compromiso y responsabilidad con la misma como excelente, de este modo, en el grafico 9, se evidencia que el

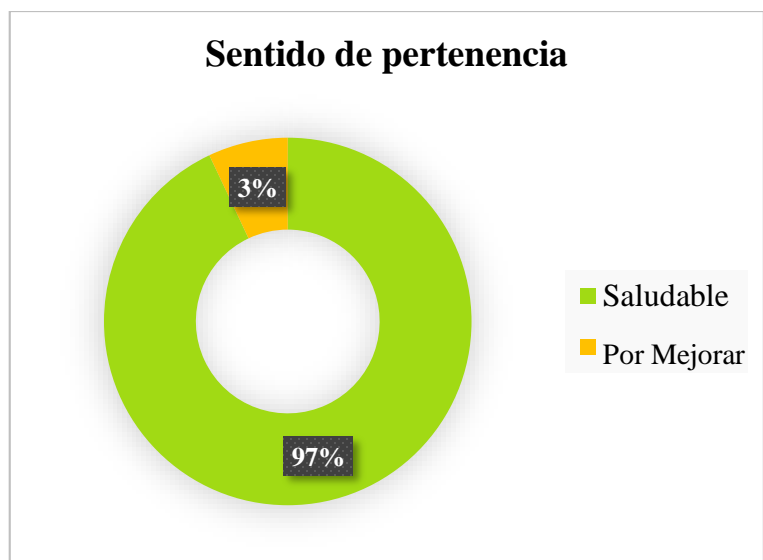
97% de los participantes tiene una visión saludable sobre esta subescala y solo el 3% considera que la organización debe mejorar en algunos aspectos.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos para la dimensión estilo de dirección del EDCO

Estadísticos		
Dimensión sentido de pertenencia		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Promedio		23,2
Puntaje directo mínimo		18,00
Puntaje directo máximo		25,00
Promedio obtenido, respecto al puntaje máximo posible		97%

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Gráfico 9. Sentido de pertenencia



Fuente: Elaboración propia (2020), n=38

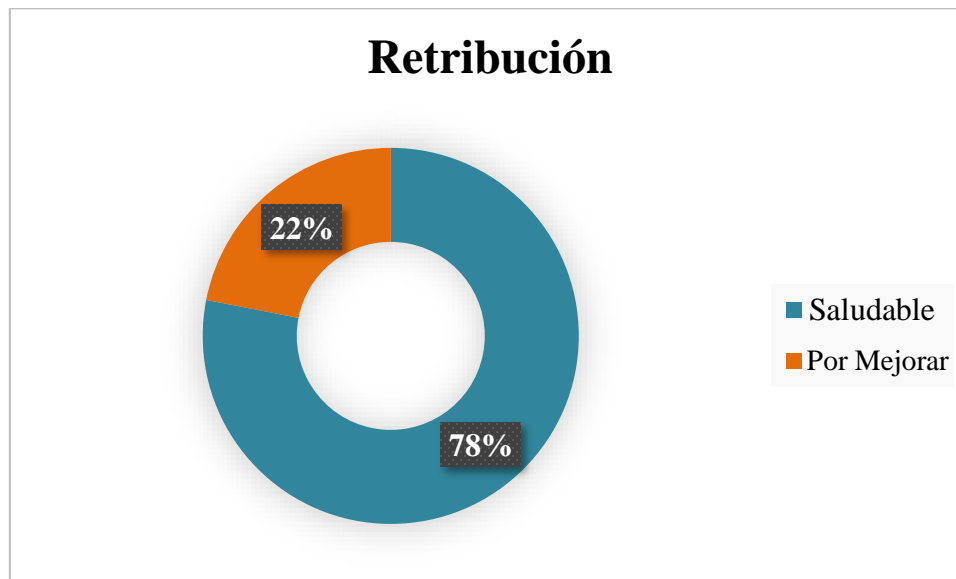
Con la dimensión de retribución se pudo determinar el nivel de equidad en la remuneración salarial y los beneficios obtenidos del trabajo, en la tabla 8, se evidencia que el puntaje mínimo obtenido fue de 12 y una puntuación máxima de 25, con una calificación promedio de 19,57, puntuación baja si se compara con las otras dimensiones que han alcanzado puntajes más altos, en relación a esto, el gráfico 10, muestra que el 78% califica el clima organizacional como saludable y un 22% considera que se debe mejorar.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos para la dimensión de retribución del EDCO

Estadísticos		
Dimensión de retribución		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Promedio		19,57
Puntaje directo mínimo		12
Puntaje directo máximo		25
Promedio obtenido, respecto al puntaje máximo posible		78%

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Gráfico 10 Dimensión retribución EDCO



Fuente: Elaboración propia (2020), n=38.

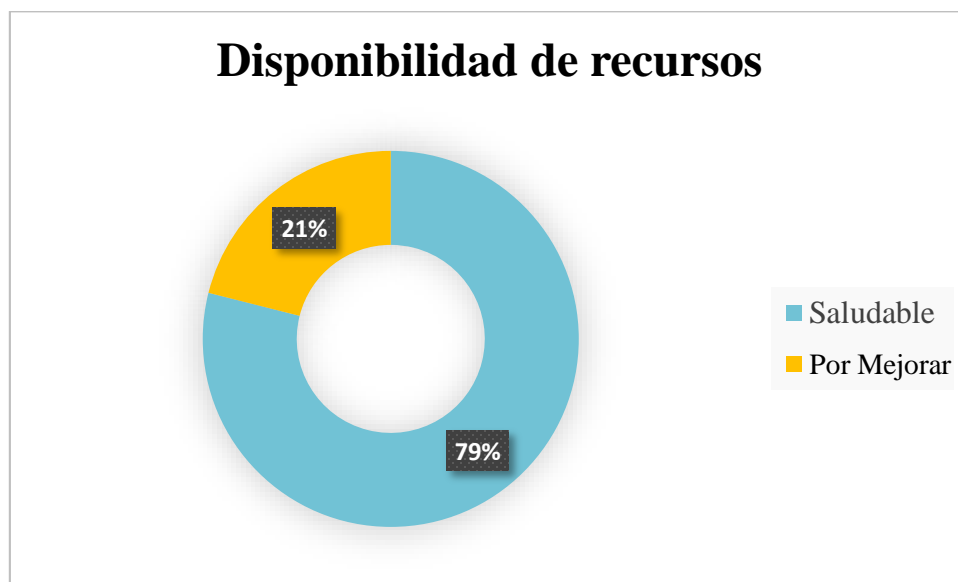
En cuanto a la disponibilidad de recursos de la I.E Joaquín Ochoa Maestre, se pudo determinar también es una de las más bajas en comparación con las demás dimensiones; obteniéndose una puntuación directa mínima de 12 y un máximo de 25, con un puntaje promedio de 19,68 esto expresado en la tabla 9, aun así, la gráfica 11 muestra que el 79% de participantes perciben un nivel saludable y un 21% considera que existen aspectos por mejorar, sin que haya percepción no saludable en esta dimensión.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos para la dimensión disponibilidad de recursos del EDCO

Estadísticos		
Dimensión de disponibilidad de recursos		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Promedio		19,68
Puntaje directo mínimo		13
Puntaje directo máximo		25
Promedio obtenido, respecto al puntaje máximo posible		79%

Fuente: datos propios de la investigación (2020).

Gráfico 11 *Disponibilidad de recursos*



Fuente: Elaboración propia (2020), n=38

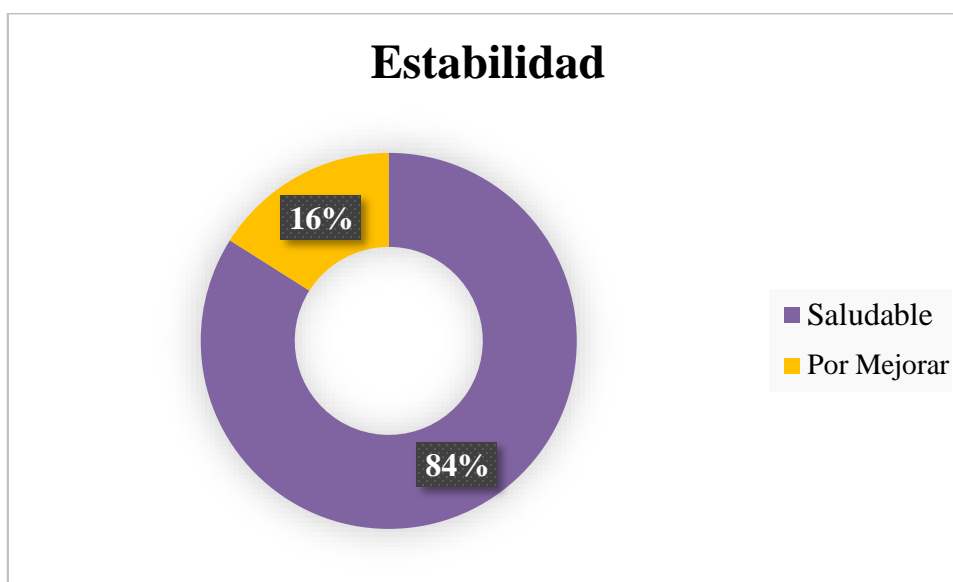
En la dimensión de estabilidad, la tabla. 10 muestra que en los estadísticos descriptivos se alcanzó un puntaje máximo de 25 y un puntaje mínimo de 17, asimismo, la calificación promedio es de 20,97, es decir, que la institución educativa no despierta sin criterio justo, puesto que solo el 16% de participantes perciben un nivel por mejorar, y el restante 84% un nivel saludable (Gráfico 12). Puede deberse también a que es frecuente que los docentes hayan ingresado por carrera en procesos meritatorios, que es una modalidad bastante estable de contratación.

Tabla 10. Estadísticos descriptivos para la dimensión de estabilidad del EDCO

Estadísticos		
Dimensión de estabilidad		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Promedio		20,97
Puntaje directo mínimo		17
Puntaje directo máximo		25
Promedio obtenido, respecto al puntaje máximo posible		84%

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Gráfico 12 *Estabilidad*



Fuente: Elaboración propia (2020), n=38

Respecto a la claridad y coherencia en la dirección de la institución educativa Joaquín Ochoa Maestre, en la tabla 11, se observa una puntuación mínima de 13 y un puntaje máximo de 25, lo que indica que algunos participantes alcanzaron la calificación más alta que se puede obtener, e igualmente, como puntuación promedio un 19,57, lo que en comparación al puntaje máximo (25), no es una mala calificación, sin embargo, si posiciona esta dimensión como unas con mayor porcentaje en nivel por mejorar, con 22%. No obstante, el 78% muestra una percepción saludable y no existen participantes en nivel no saludable (ver Gráfico 13).

Tabla 11. Estadísticos descriptivos para la dimensión claridad y coherencia en la dirección

Estadísticos		
Dimensión claridad y coherencia en la dirección		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Promedio		19,57
Puntaje directo mínimo		13
Puntaje directo máximo		25
Promedio obtenido, respecto al puntaje máximo posible		78%

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Gráfico 13 Claridad y coherencia en la dirección



Fuente: Elaboración propia (2020), n=38

Por último, en cuanto a los valores colectivos, como se observa en la tabla la puntuación máxima obtenida fue de 25, la puntuación mínima de 15, con una calificación promedio de 20,21, es decir, que, a términos generales, como se muestra en el gráfico 14, se pudo determinar que solamente el 19% tienen una percepción de que deben mejorar, y un 81% presenta una percepción saludable, considerando que el clima organizacional en cuanto a valores colectivos es excelente.

Tabla 12. Estadísticos descriptivos para la dimensión valores colectivos del EDCO

Estadísticos		
Dimensión valores colectivos		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Promedio		20,21
Puntaje directo mínimo		15
Puntaje directo máximo		25
Promedio obtenido, respecto al puntaje máximo posible		81%

Fuente: datos propios de la investigación (2020).

Gráfico 14 Valores colectivos



Fuente: Elaboración propia (2020), n=38

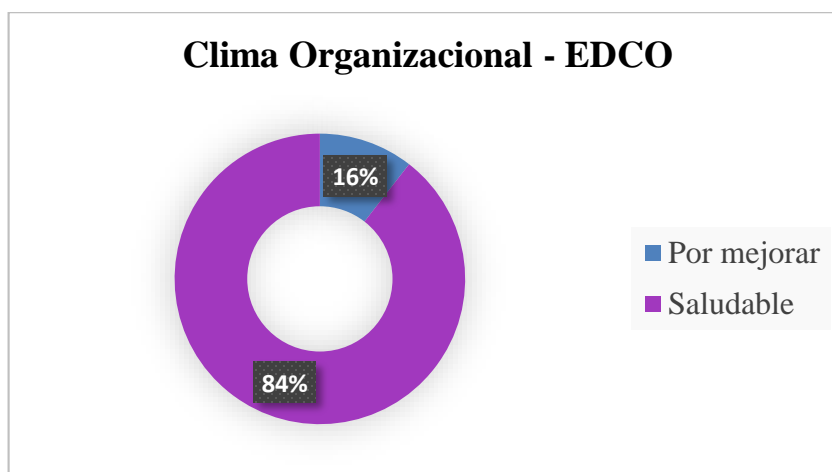
Teniendo en cuenta el estudio de las diferentes dimensiones del clima organizacional, se puede observar en la tabla 13, que la puntuación mínima obtenida fue de 138 y la puntuación máxima fue de 185, con una calificación promedio de 167,21, lo cual indica que en términos generales, el clima es percibido de forma excelente por los trabajadores, esto teniendo en cuenta que el autor expone que puntajes entre 161 y 200 se valoran como excelente, en relación a esto, el gráfico 15 indica que a nivel global el 84% de los docentes considera que el clima organizacional que se maneja en la institución educativa es excelente, (saludable), mientras que el 16% manifiesta que se maneja un clima promedio, pero podría mejorar; con dichos resultados se evidencia que existe un clima organizacional óptimo.

Tabla 13. Estadísticos descriptivos para la escala EDCO

Estadísticos		
ESCALA EDCO		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Promedio		167,21
Puntaje directo mínimo		138
Puntaje directo máximo		185
Promedio obtenido, respecto al puntaje máximo posible		84%

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Gráfico 15 Nivel de clima organizacional en el Colegio Joaquín Ochoa Maestre



Fuente: Elaboración propia (2020), n=38

- **Estrés Laboral**

Al estudiar la variable de estrés laboral se deben tener en cuenta que se presentan síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y psicoemocionales, que por medio de la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés- tercera versión permitió establecer los niveles de estrés en los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre de la ciudad de Valledupar. Inicialmente, en la tabla 14, se exponen los estadísticos descriptivos obtenidos según cada dimensión, donde para los síntomas fisiológicos se obtuvo una puntuación promedio de 10,52, lo cual, según los baremos del instrumento, significa un nivel bajo, para los síntomas de comportamiento social se obtuvo una calificación promedio de 2,34, es decir, un nivel muy bajo, para los síntomas intelectuales laborales el promedio fue de 7,07 que igualmente indica un nivel bajo y para los síntomas psicoemocionales la media fue de 3,73, lo cual indica un nivel muy bajo.

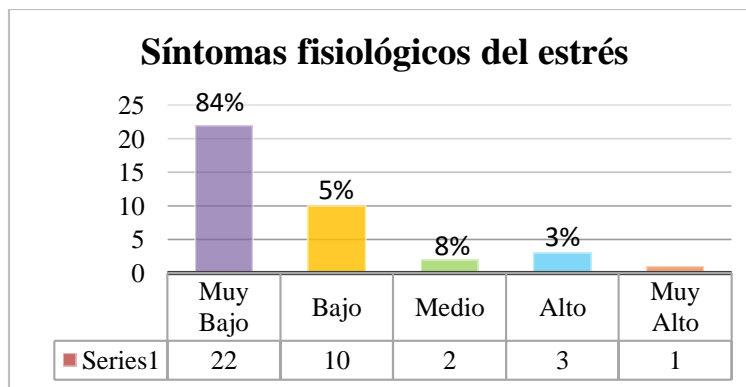
Tabla 14. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del estrés laboral

ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS			
Estrés laboral y dimensiones			
Dimensión	Puntaje mínimo obtenido	Puntaje máximo obtenido	Promedio
Síntomas fisiológicos	2	33	10,52
Síntomas comportamiento social	0	8	2,34
Síntomas intelectual laboral	0	23	7,07
Síntomas psicoemocionales	0	13	3,73
Total estrés	2	63	23,68

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Ahora bien, exponiendo detalladamente cada dimensión, en cuanto a los síntomas fisiológicos se pudo observar que solo el 3% de los docentes presenta un nivel muy alto de estrés que al volverse reiterativo puede traer complicaciones en la salud. El 8% presenta un estrés alto, el 5% un nivel medio, mientras que el 84% de los docentes manifiestan un nivel bajo y muy bajo de estrés laboral respecto a síntomas físicos lo que no amerita cuidado, sin embargo, es pertinente realizar acciones con el fin de disminuir la frecuencia de síntomas fisiológicos en los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre.

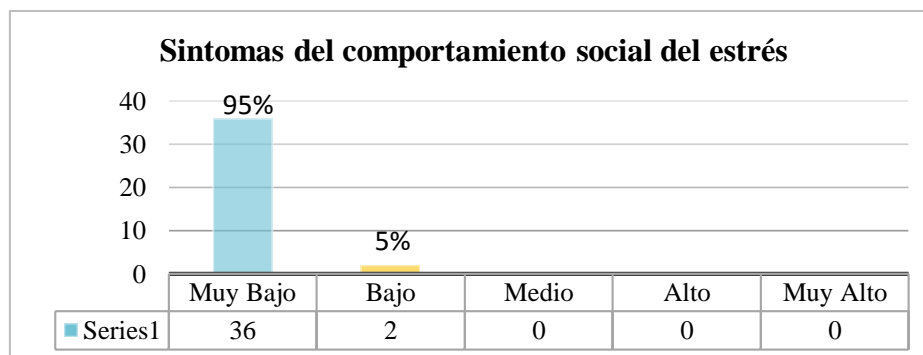
Gráfico 16 *Síntomas fisiológicos*



Fuente: Elaboración propia (2020)

Respecto a los síntomas de comportamiento social, como se puede observar en el gráfico 17, se pudo demostrar que el 95% (36) de los docentes tienen un nivel muy bajo de estrés y el 5% (2) manejan un nivel bajo de estrés, lo que permite inferir que no presentan ninguna dificultad en términos interpersonales lo que soporta los resultados obtenidos sobre un buen ambiente laboral.

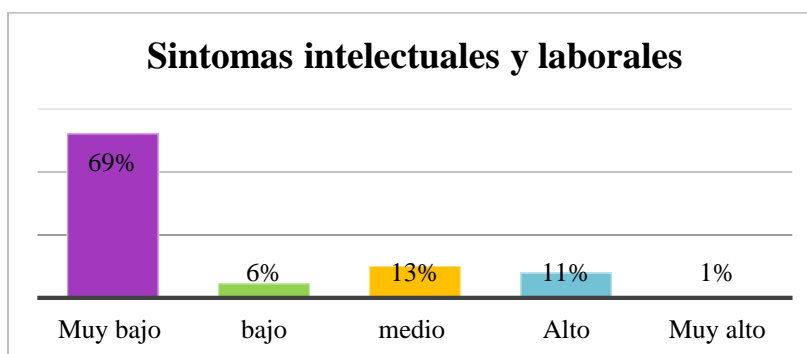
Gráfico 17 *Síntomas de comportamiento social*



Fuente: Elaboración propia (2020)

En cuanto a los síntomas intelectuales y laborales, como se expone en el gráfico 18, el 69% de los trabajadores presenta un nivel muy bajo de estrés en relación a esta dimensión, el 6% manifiesta tener un nivel bajo, el 13% tiene un nivel medio, el 11% manifiesta un nivel alto y solo un encuestado califico esta dimensión como alta, lo que indica que, a términos generales, aunque la gran mayoría expresa tener muy bajos síntomas estresantes en cuanto a esta dimensión, si es necesario para la empresa intervenir en aquellos que expresaron tener un nivel de medio a alto, esto permite contrastar con los resultados encontrados en el clima organizacional donde algunos participantes expresaron la necesidad de mejorar algunos aspectos del entorno de trabajo.

Gráfico 18 *Síntomas intelectuales y laborales*

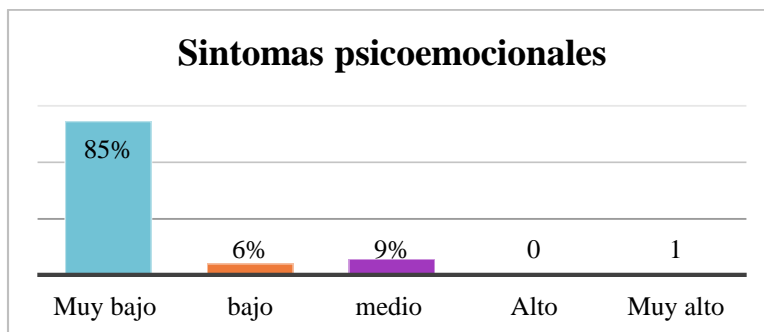


Fuente: Elaboración propia (2020)

En cuanto a la última dimensión sobre los síntomas psicoemocionales, se encontró que el 85% expresa presentar estresores emocionales muy bajos, el 6% tiene un nivel bajo, el 9% un nivel medio, ninguno presenta nivel alto y solo un encuestado manifiesta presentar niveles muy altos, con estos resultados se puede deducir que en términos generales, los trabajadores presentan

estresores psicoemocionales bastante escasos, sin embargo, es pertinente que la empresa intervenga en aquellos casos particulares que presentan síntomas significativos mejorando el clima organizacional.

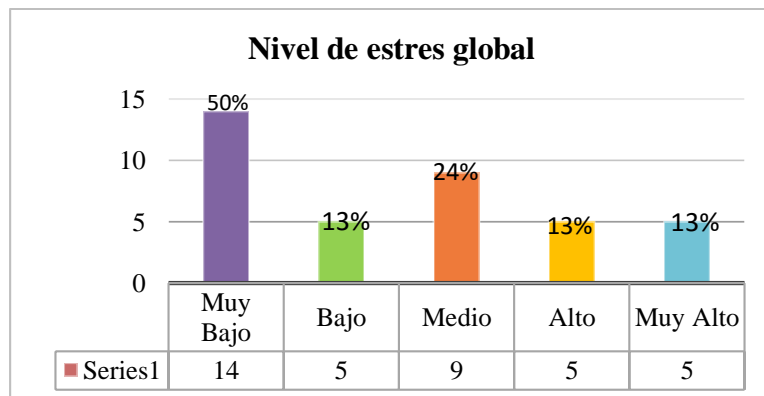
Gráfico 19 Síntomas Psicoemocionales



Fuente: Elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta los síntomas estudiados anteriormente, se pudo determinar el nivel global de estrés laboral de los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre, como se observa en el gráfico 20. El 13% (5) presentan un nivel muy alto de estrés, el 13% (5) presenta un nivel alto que puede ser perjudicial para la salud por lo que se hace necesario identificar continuamente los factores de riesgo psicosocial, mientras que el 24% (9) tiene un nivel medio de estrés lo que demuestra que los síntomas son moderados, y el 50% (19) restante presenta un nivel bajo y muy bajo respectivamente lo que denota la ausencia de estrés en los docentes objetos de estudio.

Gráfico 20 Nivel de estrés global de los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre



Fuente: Elaboración propia (2020)

Correlación entre variables clima organizacional y estrés laboral

Previamente al cálculo de coeficiente de correlación se comprueba que las variables del clima organizacional, la mayoría de sus dimensiones exceptuando Sentido de Pertenencia, Disponibilidad de recursos, Valores colectivos y Claridad y Coherencia en la Dirección, así como el estrés laboral, se distribuyen de forma asimétrica, según lo muestra los resultados expuestos en la Tabla 15, sobre la prueba de normalidad, para la cual se utilizó Shapiro-Wilk utilizada en muestras menores a 50. Es de recordar que, en este caso, la hipótesis nula es considerada la normalidad, y en los casos en que la significación estadística fue menor a 0.05, se considera la asimetría. Esto quiere decir que, para la realización de correlaciones entre estrés y todas las dimensiones y total de clima organizacional, debe usarse estadística no paramétrica, en particular, el coeficiente *Rho* de Spearman, debido a que las variables no se comportan de forma normal.

Tabla 15 Prueba de normalidad para las variables de estudio

	Pruebas de normalidad			
		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Relaciones Interpersonales	0,836	38	0,000
	Estilos de Dirección	0,831	38	0,000
	Sentido Pertenencia	0,874	38	0,001
	retribución	0,957	38	0,155
	Disponibilidad Recursos	0,954	38	0,123
	Estabilidad	0,930	38	0,020
	claridad y Coherencia	0,962	38	0,217
	valores colectivos	0,948	38	0,078
VARIABLE ESTRÉS LABORAL	Síntomas Fisiológicos	0,861	38	0,000
	Síntomas Comportamiento Social	0,864	38	0,000
	Síntomas Intelectual Laboral	0,912	38	0,006
	Síntomas Psicoemocionales	0,797	38	0,000
	total Clima organizacional	0,926	38	0,015
	Total Estrés laboral	0,896	38	0,002
	*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.			
	a. Corrección de significación de Lilliefors			

(*) Se rechaza la hipótesis nula de normalidad

Una vez realizada la prueba de normalidad, se procedió a realizar la correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral mediante estadística no paramétrica, en relación a esto, se expone en la tabla 16 la correlación entre la dimensión del clima organizacional relaciones interpersonales y la del estrés laboral síntomas fisiológicos, donde, se obtuvo una significancia de 0,026 y una correlación negativa entre las dimensiones, lo que quiere decir que a medida que los síntomas fisiológicos del estrés disminuyen, las relaciones interpersonales que favorecen el clima organizacional aumentan.

Tabla 16. Correlación entre relaciones interpersonales y síntomas fisiológicos

Correlaciones				
			Relaciones Interpersonales	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	-,361*
		Sig. (bilateral)		0,026
		N	38	38
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La tabla. 17, muestra los resultados de la correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y comportamiento social, donde se puede observar una asociación estadística significativa de forma negativa, con un nivel de significancia de 0,05 y un coeficiente de relación de -0,314, indicando que, a resultados más altos en las relaciones interpersonales, menores síntomas estresantes asociados al comportamiento social.

Tabla 17. Correlación entre relaciones interpersonales y comportamiento social

Correlaciones				
			Relaciones Interpersonales	Síntomas Comportamiento Social
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,314
		Sig. (bilateral)		0,055
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La correlación entre relaciones interpersonales y síntomas intelectuales y laborales, se expresa en la tabla 18, donde se observa igualmente una correlación negativa entre las dimensiones, indicando que cuando existe un óptimo manejo del clima organizacional en las relaciones interpersonales, los estresores asociados a los síntomas intelectuales y laborales disminuyen.

Tabla 18. Correlación entre las relaciones interpersonales y los síntomas intelectuales

Correlaciones				
			Relaciones Interpersonales	Síntomas Intelectual y Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	-,476**
		Sig. (bilateral)		0,002
		N	38	38
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En la tabla 19, se expresa la relación entre las relaciones interpersonales y los síntomas psicoemocionales, donde según el nivel de significancia y el nivel de correlación expresados en dicha tabla, se puede afirmar que existe al igual que en las anteriores asociaciones, una correlación negativa, donde cuando una de las dimensiones aumenta la otra disminuye.

Tabla 19. Correlación entre las relaciones interpersonales y los síntomas psicoemocionales

Correlaciones				
			Relaciones Interpersonales	Síntomas Psicoemocionales
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	-,392*
		Sig. (bilateral)		0,015
		N	38	38
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La correlación entre los estilos de dirección y síntomas fisiológicos, se expresan en la tabla 20, donde se observa igualmente una correlación negativa entre las dimensiones, indicando que cuando existe un óptimo manejo del clima organizacional sobre los estilos de dirección y los estresores que generan respuesta fisiológica disminuyen.

Tabla 20. Correlación entre los estilos de dirección y los síntomas fisiológicos

Correlaciones				
			Estilos de Dirección	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Estilos de Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	-,356*
		Sig. (bilateral)		0,028
		N	38	38
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La correlación entre la dimensión del clima organizacional estilos de dirección y la del estrés laboral síntomas de comportamiento social, tal y como se muestra en la siguiente tabla, se obtuvo una significancia de 0,011 y una correlación negativa significativa entre las dimensiones, lo que quiere decir que a medida que los síntomas estresantes del comportamiento social disminuyen, los puntajes en los estilos de dirección que favorecen el clima organizacional aumentan.

Tabla 21. Correlación entre los estilos de dirección y los síntomas de comportamiento social

Correlaciones				
			Estilos de Dirección	Síntomas Comportamiento Social
Rho de Spearman	Estilos de Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	-,410*
		Sig. (bilateral)		0,011
		N	38	38
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La tabla 22, muestra la correlación entre los estilos de dirección y síntomas intelectuales y laborales, donde se encontró una correlación negativa estadísticamente significativa, donde los valores positivos en los estilos de dirección conducen a disminuir los estresantes intelectuales y laborales.

Tabla 22. Correlación entre los estilos de dirección y los síntomas intelectuales y laborales

Correlaciones				
			Estilos de Dirección	Síntomas Intelectual Laboral
Rho de Spearman	Estilos de Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	-,375*
		Sig. (bilateral)		0,020
		N	38	38

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

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La correlación entre la dimensión los estilos de dirección y los síntomas psicoemocionales, tal y como se muestra en la tabla 23, se obtuvo una significancia de 0,140 y una correlación negativa perfecta entre las dimensiones, indicando que un mejor manejo de la dirección en el clima organizacional conduce a la disminución de estresores emocionales.

Tabla 23. Correlación entre los estilos de dirección y los síntomas psicoemocionales

Correlaciones				
			Estilos de Dirección	Síntomas Psicoemocionales
Rho de Spearman	Estilos de Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	-0,244
		Sig. (bilateral)		0,140
		N	38	38
	Síntomas Psicoemocionales	Coefficiente de correlación	-0,244	1,000
		Sig. (bilateral)	0,140	
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La relación entre sentido de pertenencia y los síntomas fisiológicos, como se puede observar en la tabla 24, demuestran una asociación negativa estadísticamente significativa con un nivel de significancia de 0,029.

Tabla 24. Correlación entre sentido de pertenencia y síntomas fisiológicos

Correlaciones				
			Sentido Pertenencia	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	sentido Pertenencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,355*
		Sig. (bilateral)		0,029
		N	38	38
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La relación entre sentido de pertenencia y los síntomas de comportamiento social como se puede observar en la tabla 25, demuestran una asociación negativa con un nivel de significancia de 0,458, indicando que un óptimo sentido de pertenencia, disminuye los síntomas asociados a estresores de comportamiento social

Tabla 25. Correlación entre la dimensión sentido de pertenencia y síntomas de comportamiento social

Correlaciones				
			sentido Pertenencia	Síntomas Comportamiento Social
Rho de Spearman	sentido Pertenencia	Coeficiente de correlación	1,000	-0,124
		Sig. (bilateral)		0,458
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En cuanto a la correlación entre el sentido de pertenencia y los síntomas intelectuales y laborales como lo muestra la tabla 26, se obtuvo una asociación negativa entre las dimensiones con un nivel de significancia de 0,529.

Tabla 26. Correlación entre el sentido de pertenencia y síntomas intelectuales y laborales

Correlaciones				
			Sentido Pertenencia	Síntomas Intelectual Laboral
Rho de Spearman	Sentido Pertenencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,105
		Sig. (bilateral)	.	,529
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La correlación entre la dimensión del clima organizacional sentido de pertenencia y la del estrés laboral síntomas psicoemocionales, tal y como se muestra en la siguiente tabla 267, se obtuvo una significancia de 0,171 y una correlación negativa entre las dimensiones, lo que quiere decir que a medida que los síntomas psicoemocionales del estrés disminuyen, el sentido de pertenencia que favorecen el clima organizacional aumenta.

Tabla 27. Correlación entre sentido de pertenencia y síntomas psicoemocionales

Correlaciones				
			sentido Pertenencia	Síntomas Psicoemocionales
Rho de Spearman	sentido Pertenencia	Coeficiente de correlación	1,000	-0,227
		Sig. (bilateral)		0,171
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La tabla 28, muestra la correlación entre las dimensiones de retribución y síntomas fisiológicos donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,170, indicando una correlación estadística negativa donde cuando la dimensión de clima organizacional aumenta o alcanza resultados positivos, los síntomas fisiológicos del estrés disminuyen.

Tabla 28. Correlación entre la retribución y los síntomas fisiológicos

Correlaciones				
			Retribución	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	retribución	Coeficiente de correlación	1,000	-0,227
		Sig. (bilateral)		0,170
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La tabla 29, muestra la correlación entre las dimensiones de retribución y síntomas de comportamiento social donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,226, indicando una correlación estadística negativa perfecta donde cuando la dimensión de clima organizacional aumenta o alcanza resultados positivos, los síntomas de estrés social disminuyen.

Tabla 29. Correlación entre la retribución y los síntomas de comportamiento social

Correlaciones				
			retribución	Síntomas Comportamiento Social
Rho de Spearman	retribución	Coeficiente de correlación	1,000	-0,201
		Sig. (bilateral)		0,226
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La tabla 30, muestra la correlación entre las dimensiones de retribución y síntomas intelectuales y laborales, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,000, indicando una correlación estadística negativa no lineal donde cuando la dimensión de clima organizacional aumenta o alcanza resultados positivos, los síntomas de laboral e intelectual disminuyen.

Tabla 30. Correlación entre la retribución y los síntomas intelectual y laboral

Correlaciones				
			retribución	Síntomas Intelectual Laboral
Rho de Spearman	retribución	Coeficiente de correlación	1,000	-,619**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	38	38

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

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La tabla 30, muestra la correlación entre las dimensiones de retribución y síntomas psicoemocionales, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,067, indicando una correlación estadística negativa donde cuando la dimensión de clima organizacional aumenta o alcanza resultados positivos, los síntomas estresantes psicoemocionales disminuyen.

Tabla 31. Correlación entre la retribución y los síntomas psicoemocionales

Correlaciones				
			Retribución	Síntomas Psicoemocionales
Rho de Spearman	retribución	Coefficiente de correlación	1,000	-0,300
		Sig. (bilateral)		0,067
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Con respecto a la correlación entre la disponibilidad de recursos y síntomas fisiológicos, como se observa en la tabla 32, se obtuvo una asociación negativa significativa entre las dimensiones con un nivel de significancia de 0,001.

Tabla 32. Correlación entre la disponibilidad de recursos y síntomas fisiológicos

Correlaciones				
			Disponibilidad Recursos	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Disponibilidad Recursos	Coefficiente de correlación	1,000	-,514**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	38	38

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

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En la tabla 33, se muestra la relación con respecto a la disponibilidad de recursos y síntomas de comportamiento social, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,209 con una correlación estadísticamente negativa perfecta, indicando que las dimensiones se asocian de manera lineal.

Tabla 33. Correlación entre la disponibilidad de recursos y síntomas de comportamiento social

Correlaciones				
			Disponibilidad Recursos	Síntomas Comportamiento Social
Rho de Spearman	Disponibilidad Recursos	Coefficiente de correlación	1,000	-0,209
		Sig. (bilateral)		0,209
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En la tabla 34, se refleja la correlación entre la disponibilidad de recursos y los síntomas intelectual y laboral, donde se puede ver que se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 con una correlación estadística negativa de relación no lineal.

Tabla 34 correlación entre la disponibilidad de recursos y los síntomas intelectual laboral.

Correlaciones				
			Disponibilidad Recursos	Síntomas Intelectual Laboral
Rho de Spearman	Disponibilidad Recursos	Coefficiente de correlación	1,000	-,598**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	38	38

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

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En la tabla 35, se muestra la correlación entre la disponibilidad de recursos y los síntomas psicoemocionales, donde se puede ver que se obtuvo un nivel de significancia de 0,007 con una correlación estadística significativamente negativa, es decir, un adecuado clima en cuanto a la disponibilidad de recursos, disminuye el nivel de estresores psicoemocionales

Tabla 35. Correlación entre la disponibilidad de recursos y los síntomas psicoemocionales

Correlaciones				
			Disponibilidad Recursos	Síntomas Psicoemocionales
Rho de Spearman	Disponibilidad Recursos	Coefficiente de correlación	1,000	-,430**
		Sig. (bilateral)		0,007
		N	38	38

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

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En la tabla 36, se muestra los resultados de la correlación entre la estabilidad y los síntomas fisiológicos, donde se obtuvo una significancia de 0,882, y una correlación positiva, es decir, en la medida que los empleados tienen claro su sentido de pertenencia y entienden los procesos de despido y la valoración esta dimensión aumenta, los niveles de estrés a nivel fisiológico también aumentan.

Tabla 36. Correlación entre la estabilidad y los síntomas fisiológicos

Correlaciones				
			Estabilidad	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	Estabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	0,025
		Sig. (bilateral)		0,882
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En cuanto a la correlación entre la estabilidad y los síntomas de comportamiento social, se tuvo un nivel de significancia de 0,068 y una correlación negativa entre las dimensiones indicando que, a mayor estabilidad, menores son los síntomas de estresores en el comportamiento social.

Tabla 37. Correlación entre la estabilidad y los síntomas de comportamiento social

Correlaciones				
			Estabilidad	Síntomas Comportamiento Social
Rho de Spearman	Estabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	-0,299
		Sig. (bilateral)		0,068
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La tabla 38, muestra la correlación entre la estabilidad y los síntomas intelectuales laborales, donde se alcanzó un nivel de significancia de 0,130 y un nivel de asociación positiva entre dimensiones, esto indica que cuando los valores aumentan en la estabilidad, asimismo incrementan los niveles de estrés relacionados con los síntomas intelectual y laboral.

Tabla 38. Correlación entre la estabilidad y los síntomas intelectual y laboral.

Correlaciones				
			Estabilidad	Síntomas Intelectual Laboral
Rho de Spearman	Estabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	0,244
		Sig. (bilateral)		0,139
		N	38	38

En la tabla 39, se exponen los resultados de la correlación entre la estabilidad y los síntomas psicoemocionales, donde se obtuvo un nivel de significancia bastante alto con un puntaje de 0,965, y se correlaciona negativamente donde se indica que a mayor estabilidad en el clima organizacional menores son los estresores asociados a los síntomas psicoemocionales.

Tabla 39. Correlación entre la estabilidad y los síntomas psicoemocionales

Correlaciones				
			Estabilidad	Síntomas Psicoemocionales
Rho de Spearman	Estabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	-0,007
		Sig. (bilateral)		0,965
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Con respecto a la relación entre la dimensión de claridad y coherencia con los síntomas fisiológicos, en la tabla 40, se observan los datos encontrados, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,335 y una correlación positiva indicando que, en cuanto a estas dos dimensiones, los valores obtenidos en una aumentan la otra, dicho de otro modo, un alto puntaje en la claridad y coherencia aumenta los síntomas fisiológicos.

Tabla 40. Correlación entre claridad y coherencia y los síntomas fisiológicos

Correlaciones				
			claridad y coherencia	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	claridad y Coherencia	Coefficiente de correlación	1,000	0,161
		Sig. (bilateral)		0,335
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La tabla 41, muestra la correlación entre la claridad y coherencia con los síntomas de comportamiento social, en esta, igual que en la anterior, se obtuvo una correlación positiva con un nivel de significancia de 0,127, y un nivel de correlación de 1,000 y 0,252, que indica que un puntaje alto en la claridad y coherencia del clima organizacional, a su vez genera síntomas estresores en cuanto al comportamiento social.

Tabla 41. Correlación entre la claridad y coherencia y los síntomas de comportamiento social

Correlaciones				
			claridad y Coherencia	Síntomas Comportamiento Social
Rho de Spearman	claridad y Coherencia	Coeficiente de correlación	1,000	0,252
		Sig. (bilateral)		0,127
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En la tabla 42, se evidencia la correlación entre claridad y coherencia con los síntomas intelectual y laboral, obteniéndose un nivel de significancia de 0,046 y dándose entre las dimensiones una correlación positiva estadísticamente significativa que indica que cuando un individuo conoce claramente la dirección y futuro de la empresa, así como sus metas y consistencias, también aumenta los niveles estresantes que ocasionan ausentismo, falta de compromiso y fallas en el desempeño

Tabla 42. Correlación entre claridad y coherencia y los síntomas intelectual y laboral

Correlaciones				
			claridad y Coherencia	Síntomas Intelectual Laboral
Rho de Spearman	claridad y Coherencia	Coeficiente de correlación	1,000	,325*
		Sig. (bilateral)		0,046
		N	38	38

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

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En la tabla 43, también se muestra una asociación entre la claridad y coherencia con los síntomas psicoemocionales, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,062 y se dio entre las dimensiones una correlación positiva, donde valores altos en una genera valores altos en la otra.

Tabla 43. Correlación entre claridad y coherencia con los síntomas psicoemocionales

Correlaciones				
			claridad y Coherencia	Síntomas Psicoemocionales
Rho de Spearman	claridad y Coherencia	Coeficiente de correlación	1,000	0,306
		Sig. (bilateral)		0,062
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

La tabla 44 muestra la correlación entre los valores colectivos y los síntomas fisiológicos, en esta, se obtuvo un nivel de significancia de 0,032, en cuanto a la asociación entre las dimensiones, se encontró una relación negativa estadísticamente significativa, que indica que a mayor valor colectivo que mejora el clima organizacional, disminuyen los estresores de carácter fisiológico.

Tabla 44. Correlación entre los valores colectivos y los síntomas fisiológicos

Correlaciones				
			valores colectivos	Síntomas Fisiológicos
Rho de Spearman	valores colectivos	Coeficiente de correlación	1,000	-,348*
		Sig. (bilateral)		0,032
		N	38	38
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Con relación a las dimensiones de valores colectivos y síntomas de comportamiento social, en la tabla 45 se muestra que igualmente, hubo una correlación negativa entre las mismas donde valores altos en una, conducen a valores menores en la otra, asimismo, se puede observar que el nivel de significancia fue de 0,294.

Tabla 45. Correlación entre los valores colectivos y los síntomas de comportamiento social

Correlaciones				
			valores colectivos	Síntomas Comportamiento Social
Rho de Spearman	valores colectivos	Coeficiente de correlación	1,000	-0,175
		Sig. (bilateral)		0,294
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En la tabla 46, por otra parte, se observa la relación entre los valores colectivos y los síntomas intelectuales y laborales, obteniéndose un grado de significancia de 0,006 y una correlación negativa significativa que indica que cuando la puntuación sobre los valores colectivos que

mejoran el entorno de la empresa es mayor, los síntomas estresores que generan ausentismo y fallas en el rendimiento del trabajador, disminuyen.

Tabla 46. Correlación entre los valores colectivos y los síntomas intelectuales y laborales

Correlaciones				
			valores colectivos	Síntomas intelectual y Laboral
Rho de Spearman	valores colectivos	Coefficiente de correlación	1,000	-,440**
		Sig. (bilateral)		0,006
		N	38	38
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Por último, la tabla 47 muestra la correlación entre la dimensión del clima organizacional valores colectivos y la del estrés laboral síntomas psicoemocionales, tal y como se muestra en la siguiente tabla, se obtuvo una significancia de 0,228 y una correlación negativa entre las dimensiones, lo que quiere decir que a medida que los síntomas psicoemocionales del estrés disminuyen, los valores colectivos que favorecen el clima organizacional aumentan.

Tabla 47. Correlación entre los valores colectivos y los síntomas psicoemocionales

Correlaciones				
			valores colectivos	Síntomas Psicoemocionales
Rho de Spearman	valores colectivos	Coefficiente de correlación	1,000	-0,200
		Sig. (bilateral)		0,228
		N	38	38

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

Una vez realizadas las respectivas correlaciones entre cada dimensión de las variables de clima organizacional y estrés laboral, es menester finalmente, evaluar la correlación general entre estas variables, en relación a esto, la siguiente tabla 48, muestra los resultados de la correlación entre la escala total del clima organizacional y la escala de estrés laboral, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,002 y una correlación negativa estadísticamente significativa, es decir, valores altos en una variable, conducen a valores menores en otras, para el caso, al obtenerse un

nivel favorable de clima organizacional donde la mayoría de los empleados lo consideran excelente, es coherente que los síntomas de estrés sean muy bajos.

Tabla 48. Correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral

Correlaciones				
			total, Clima organizacional	Total, Estrés laboral
Rho de Spearman	total Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,494**
		Sig. (bilateral)		0,002
		N	38	38
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: datos propios de la investigación (2020)

En los datos de correlación de Spearman, entre el clima organizacional y sus dimensiones con la medición de estrés laboral. Puede notarse que la hipótesis nula, que implica la ausencia de correlación, no fue rechazada solamente en el cruce entre estrés y las dimensiones Retribución, Estabilidad y Claridad y Coherencia en la dirección. Todas las demás mediciones de correlación fueron estadísticamente significativas, rechazándose la hipótesis nula. La correlación entre estrés y la medición global de clima fue negativa en un nivel intermedio; por ende, se puede decir que la percepción negativa o baja del clima organizacional predice mayores niveles de estrés en el trabajo.

En cuanto a las dimensiones de clima donde también hubo asociaciones significativas, la interpretación es similar, aunque se muestran algunas correlaciones más altas que otras. En particular, la dimensión de disponibilidad de recursos fue la de mayor valor absoluto en Rho, con -.522, siendo un nivel intermedio de asociación. También en nivel intermedio, se encuentra la asociación de estrés con Estilos de Dirección (-.478) y Relaciones Interpersonales (-.462). En un nivel intermedio-bajo, hubo relación entre estrés y Valores Colectivos (-.395), así como Sentido de Pertenencia (-.375).

14. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral, para ello, en termino generales se encontró que la población estuvo distribuida igualitariamente en cuanto a género, la edad promedio de los participantes oscilan entre los 30 a 60 años, la mayoría cuenta con compañero sentimental bien sea casados o de unión libre, asimismo en cuanto al nivel de estudio la gran mayoría aún se encuentra estudiando alguna licenciatura.

En relación al clima organizacional, la valoración de las diversas dimensiones, arrojo que este es percibido de forma excelente por los trabajadores, sin embargo, se destaca resultados obtenidos en la dimensión sentido de pertenencia, siendo la más alta pues más del 90% la percibe como excelente e igualmente, es de mencionar la necesidad de mejorar en aspectos como claridad y coherencia en la dirección y la retribución. En cuanto al nivel de estrés encontrado, en la mayoría de los casos se encontró un nivel bastante bajo, es decir, coincide con los resultados encontrados en el clima organizacional, pues al hallarlo adecuado, teóricamente se esperaba que los niveles de estrés fueran bajos o escasos.

En cuanto a la correlación, se destaca que la mayoría de asociaciones establecida entre las dimensiones, dieron como resultado una correlación negativa, que concuerda con los datos descriptivos, pues al tener un alto nivel de clima laboral, es coherente tener un nivel de estrés laboral muy bajo, sin embargo, se encontró algunas correlaciones positivas como en la claridad y coherencia en la dirección con las dimensiones del estrés laboral, e igualmente también hubo una correlación positiva entre la estabilidad y los síntomas fisiológicos y los síntomas intelectual y laboral. En la correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral, se halló que se relacionan negativamente, es decir, un clima organizacional percibido adecuadamente con una calificación de excelencia, conduce a bajos niveles de estrés en los trabajadores.

Con los resultados obtenidos al identificar el clima organizacional en el colegio Joaquín Ochoa Maestre se pudo determinar que existe un buen clima laboral entre los docentes debido a que tienen una buena percepción sobre el ambiente que se desarrolla dentro de los procesos organizacionales, en relación al sentido de pertenencia que se refleja en el sentimiento de compromiso con los objetivos transversales del claustro educativo, estabilidad en el puesto de

trabajo, coherencia en las decisiones administrativas, disponibilidad de recursos, buena comunicación, apreciación de los valores colectivos en torno a la cooperación y responsabilidad y por último, adecuadas relaciones interpersonales en el grado que sean respetuosas, todo lo anterior se encuentra relacionado con la satisfacción de las necesidades de los docentes que se refleja en la percepción del clima organizacional. Al respecto (Chiavenato, 2009) manifiesta que el clima organizacional constituye el medio interno o la atmósfera psicológica que caracteriza a una organización.

Cabe agregar que, el clima laboral es considerado uno de los factores claves en el funcionamiento de las organizaciones, este concepto se refiere a la percepción que los empleados forman de la empresa a la que se encuentran vinculados y las diversas realidades laborales que se presentan. Al respecto Toro (2009) considera que el clima organizacional “es una realidad del contexto del trabajo que siempre estará presente, de manera independiente de su calidad. Siempre que en una colectividad interactúen estas establecerán un clima social” (p. 249). Se puede decir así que, el clima organizacional es entendido como el conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades del trabajo y de la organización

. No obstante, también cabe resaltar, que los resultados con respecto al clima organizacional hallado en este proyecto, también difieren con los de la investigación de Villadiego & Álzate (2017), el cual, contrariamente, halló un nivel de riesgo asociado al clima laboral lo cual indica que no se cuenta con un nivel muy favorable. También es preciso contrastar con la investigación de Miño (2016), en la que determinó en un 56% un clima organizacional de regular a favorable experimentando de forma leve síntomas de estrés.

A partir de lo anterior es posible afirmar que el clima organizacional depende en gran medida de la percepción que tengan los docentes o el capital humano respecto a los diversos procesos que se llevan al interior de la institución educativa y las relaciones que se dan dentro de esta donde cumple un papel fundamental el ambiente de trabajo pues a partir de esto inciden en el comportamiento y por ende modifican el desarrollo natural de las actividades. Teniendo en cuenta que cada individuo trae consigo unas características, habilidades y personalidad que debe ajustar al estilo organizacional y al no existir un buen entendimiento puede afectar la percepción que tiene del entorno del trabajo y modificar el clima laboral de la institución educativa en general.

Por tanto, para mantener un buen clima organizacional en el colegio Joaquín Ochoa Maestre es necesario realizar acciones de promoción que permita la participación de todo el personal docente en el que las relaciones interpersonales, comunicación y participación sean el eje central, Dichas acciones deben ser planificadas en base al comportamiento y actitudes de los participantes para la obtención de resultados satisfactorios.

Mientras que, al determinar el grado de estrés laboral se encontró que alrededor del 26% de los docentes manejan un alto nivel de estrés respecto a síntomas fisiológicos, de comportamiento social, psicosociales e intelectuales. Siendo más evidente en el ámbito físico ocasionado afectaciones a nivel nervioso, inmunológico, cardíacos e incluso problemas respiratorios. Los resultados en cuanto a estrés laboral, coinciden con los de Ferrando (2015), dicho investigador también halló una distribución porcentual similar entre sus encuestados en los que un 20,26% presenta un estrés de moderado a alto, por tanto, los efectos negativos que trae consigo el estrés laboral afecta los tres sistemas de respuesta del organismo que son los fisiológicos, cognitivos y conductuales. El estrés favorece la vulnerabilidad del organismo a los agentes patógenos al disminuir sus defensas, y, por tanto, incrementa las posibilidades de enfermar.

En el mismo sentido, Sarsosa & Charria (2018) manifiestan en su estudio sobre el estrés laboral en el personal asistencial, que las dificultades de salud asociadas al estrés son en gran medida de tipo físico tales como dolores de cabeza, espalda, resfriados, problemas gastrointestinales y de sueño, mientras que de tipo psicológico síntomas como cansancio mental, problemas de concentración, irritabilidad y de memoria que aumenta las patologías depresivas en docentes.

En cuanto a la correlación hallada entre el clima organizacional y el estrés laboral, se concuerda con la investigación de Guevara y Vidaure (2018), los cuales, también encontraron una asociación inversa entre las variables, esto quiere decir que cuando existe una mayor percepción favorable sobre el clima organizacional, los niveles de estrés reducen asociándose entonces de forma inversa. Tirado, Cudris, Redondo y Jiménez (2020), también hallaron resultados similares en los cuales existe correlación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral y, de forma sorprendente, hubo la tendencia a que las personas que mejor clima organizacional identifican son también quienes perciben mayores niveles de estrés.

Dicho esto, he de afirmar que el estrés laboral trae consigo un sinnúmero de consecuencias que no solo se presenta en el ámbito fisiológico si no también organizacional, disminuyéndose la productividad, una deficiente comunicación entre los empleados, ausentismo laboral e incluso gastos en cuanto a salud debido a las múltiples patologías que se caracterizan por ser cardiovasculares y gástricas y afectaciones psicoemocionales. Por tanto, mantener un bajo nivel de estrés debe ser una prioridad para una organización actualmente debido a la competitividad del mercado; según la organización Mundial de la Salud (2015) el estrés laboral es un fenómeno que tiende a ir en aumento en todas las áreas de trabajo.

CONCLUSIONES

El clima organizacional es considerado el pilar fundamental que permite el óptimo desarrollo de actividades, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, estabilidad laboral, entre otros aspectos que se encuentran relacionados al estrés laboral, por lo que fue necesario su análisis y luego de realizar la sistematización de los datos recopilados en la presente investigación se pudo determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes del colegio Joaquín Ochoa Maestre de la ciudad de Valledupar. Dentro de las principales conclusiones se encuentran las siguientes:

Se pudo establecer que el 84% de los docentes considera que el clima organizacional que se maneja en la institución educativa es bueno, mientras que el 16% manifiesta que se maneja un clima promedio, pero podría mejorar, con dichos resultados se evidencia que no existe un mal clima organizacional.

Se determinó que el 13% presentan un nivel muy alto de estrés, el 13% presenta un nivel alto que puede ser perjudicial para la salud por lo que se hace necesario identificar continuamente los factores de riesgo psicosocial, mientras que el 24% tiene un nivel medio de estrés lo que demuestra que los síntomas son moderados, y el 50% restante presenta un nivel bajo y muy bajo lo que denota un estrés moderado en los docentes objetos de estudio.

La correlación hallada entre las dos variables fue negativa; es decir que entre mejor sea la percepción del clima organizacional en la institución educativa menor nivel de estrés laboral presentaran los docentes, estos datos también se constatan en cada una de las correlaciones realizadas con cada una de las dimensiones de cada variable, donde en la mayoría de los casos, su asociación también fue de forma negativa, sin embargo, en la dimensión de clima organizacional de claridad y coherencia en la dirección y las dimensiones del estrés laboral, todos los resultados de las correlaciones fueron positivos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda tener en cuenta tanto a docentes como a personal administrativo del colegio Joaquín Ochoa Maestre para obtener una caracterización sociodemográfica completa que sirva como herramienta de apoyo al claustro educativo.
- Para futuras investigaciones se recomienda abarcar otras variables que permitan un estudio más profundo del clima organizacional en el área educativa lo que permitirá tener un mejor análisis y comprensión de los fenómenos.
- Se recomienda al área administrativa que se realicen actividades o programas de promoción en salud al personal docente con el fin de mantener una baja frecuencia de estrés laboral, que permita identificar de manera constante los factores de riesgo laborales que puedan ocasionarlo, asimismo realizar acciones permanentes que permitan un buen clima laboral en el colegio Joaquín Ochoa Maestre.
- Desarrollar un plan de acción para los casos especiales de niveles altos y muy altos de estrés laboral, es importante que requieran medidas a corto plazo para reducirlos, en cuanto al nivel medio de estrés (moderado), precisan de un esfuerzo para reducirlos y fijar periodos de cumplimiento, ante los bajos y muy bajos puede ser suficiente un control periódico de los mismos, la intervención serviría para mejorar la calidad de vida laboral y la salud organizacional.
- Realizar un proceso de articulación con la ARL en la que los docentes se encuentran afiliados para desarrollar actividades que se implementen en pro de los colaboradores para prevenir el estrés laboral y que el clima organizacional sea el adecuado.
- Articularse con entidades gubernamentales o estatales para implementar estrategias y

acciones para la promoción y prevención, sea con secretaria de salud departamental o municipal en actividades que vayan encaminadas a fortalecer los estilos de vida saludable en los docentes.

- Capacitar a los docentes sobre las enfermedades crónicas que están asociadas al estrés laboral para que tengan claridad de las mismas.
- Hacer un seguimiento a la institución educativa en acciones que vayan a favor de la promoción y prevención con actividades que disminuyan los riesgos de estrés laboral y el fortalecimiento del clima organizacional.

REFERENCIAS

- Acero Y, Echeverri L, Lizarazo S, Quevedo Ana J, Sanabria B, (2012). Escala de clima organización EDCO. Mayo 2015. Fundación universitaria Konrad Lorenz. Santafé de Bogotá
- Andrade. A, Salamanca. B & Ascanio, Y (2017) Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar. 2017 Valledupar- Colombia.
- Alarcón I, Gutiérrez D, (2012). Clima organizacional y estrés en los empleados de una empresa de fabricación de muebles. Pontificia universidad javeriana. Bogotá – Colombia 2012.
- Arias. F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Astorga H, (2009). Relación entre el clima laboral y el nivel de estrés del Personal en una institución educativa. Abril 2009. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México DF – México.
- Campo Y, Caballero V (2016). Medición del clima organizacional en la universidad de Santander UDES, de la ciudad de Valledupar. 2016. Valledupar – Colombia
- Carrillo. (2010). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. El Cid editor apuntes, 25 - 35.
- Castañeda, D. (2020). Estrés laboral, una enfermedad común entre los trabajadores en Colombia. Asuntos: Legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Tercera edición
- Congreso de Colombia, (2013) ley 1616 de 2013 de salud metal, enero 2013 Bogotá - Colombia.
- Consuegra, N. (2010). Diccionario de psicología. Bogotá, Colombia: Eco Ediciones.
- Chica L, (2015). Clima organizacional y su influencia en el estrés laboral de los colaboradores de la compañía de seguros Sweaden, diciembre 2015 Quito – Ecuador.

- Crotte, I. R. R. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de educar*, 12(24), 277-297.
- de Psicólogos, C. C. (2006). Ley 1090 de 2006. Recuperado el, 27.
- Díaz, G, Plaza, M & Hernández, H (2020) Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. 2020 Montería - Colombia
- Espacio virtual de asesoría de la opinión pública, (1984) decreto 614 de 1984, comité de salud ocupacional, marzo 1984. Bogotá – Colombia.
- Espacio virtual de asesoría de la opinión pública, (1994) decreto 1832 de 1994 tabla de enfermedades profesionales, agosto 1994. Bogotá - Colombia.
- Ferrando, A. (2015) Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. 2015 Lima –Perú
- García L, (2017). Factores causales de estrés laboral en el personal administrativo de la cruz roja colombiana seccional cesar 2016. Valledupar – Colombia.
- García García, J. A., López Alvarenga, J. C., Jiménez Ponce, F., Ramírez Tapia, Y., Lino Pérez, L., & Reding Bernal, A. (2014). Metodología de la investigación bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud. Vol Edición, 2.
- Gutiérrez, C. (2019). Panorama del estrés laboral en Colombia. De Legis Ámbito Jurídico.
- Guevara, S & Vidaurre, W, (2018) Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. 2018 Chiclayo – Perú
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). Metodología de la investigación. México: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.
- Huang, Y., Shuxian, X., Hua., J., Liu, C., Hu., Y., Tiebang., I., & Dingli, X. (2018). Association between job strain and risk of incident stroke. *American Academy Of Neurology*. <http://ep00.epimg.net/descargables/2015/10/14/3fd5298727f31f97380aafab438a14c0.pdf>

- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill. P. 124.
- Miralles F, (2014). Estrés laboral. Agosto 2014. Universidad de san pablo CEU. Madrid – España.
- Ministerio de la protección social, (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Julio 2010. Pontificia Universidad javeriana. Bogotá- Colombia.
- Ministerio de la protección social, (2008). Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la protección social, julio 2008. Bogotá – Colombia.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud de los trabajadores. De OMS. https://www.who.int/topics/occupational_health/es/
- Organización Internacional del Trabajo. El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. De OIT. https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang-es/index.htm
- Ramos D, (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Agosto 2012. Universidad nacional abierta y a distancia. Fusagasugá – Colombia.
- Sarsosa K, Charria V, (2018) Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia 2018.
- Sepúlveda, A. (2012) Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlaciona. 2012 Santiago De Chile
- Tirado. M, Cudris. L, Redondo. M & Jiménez, L (2020) Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. 2020 Valledupar – Colombia.
- Villadiego A, Álzate K, (2016), análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics s.a.s. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2020