

Virtual

# III Congreso Internacional Gestión Educativa

Retorno a las Instituciones Educativas. Diálogos Latinoamericanos

III Congresso Internacional de Gestão Educativa.  
Retorno às instituições educativas. Diálogos Latinoamericanos.

 Outubro | 27-28  
  Octubre | 2022



ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL  
DE ALTA CALIDAD  
MULTICAMPUS



Grupo de Investigación  
en Gestión Educativa y  
Desarrollo Profesional Docente

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN  
COLABORADORES DE UN COLEGIO PRIVADO DE AREQUIPA EN EL  
PERIODO POST COVID**

***ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK STRESS IN EMPLOYEES OF A  
PRIVATE SCHOOL IN AREQUIPA IN THE POST COVID PERIOD.***

**Autor:**

**Fernández Sánchez, Diego Gonzalo**

**Correo electrónico:** [dfernandezsa@unsa.edu.pe](mailto:dfernandezsa@unsa.edu.pe)

**Eje temático:** El manejo de las emociones en el retorno a las instituciones educativas

**Resumen:** El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y el nivel de Estrés Laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID. Metodológicamente, la investigación fue de tipo pura, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población fue de 27 colaboradores. Para medir la Cultura Organizacional se trabajó con el instrumento creado por Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño y para medir el Estrés laboral se hizo uso de la Escala de Estrés laboral organizacional de la OIT-OMS. Se pudo concluir que hay una relación directa y significativa entre las dos variables objeto de estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,741 por lo que se pudo comprobar la hipótesis planteada.

## **Introducción**

(García Peralta, 2017) Los constantes cambios que se suscitan dentro de un mundo globalizado como el nuestro, están impactando en la forma de actuar y pensar de las personas dentro de una organización, en consecuencia, la cultura organizacional de las empresas no escapa a este hecho. Las repercusiones de este impacto inciden en la actitud de sus empleados; y por ende sobre el estrés de los mismos.

(Diaz Cordero et al., 2020) La cultura organizacional y el estrés laboral, son dos factores de suma importancia en una organización, ya que tienen un gran impacto en ella, por lo que fue el motivo para realizar la presente investigación, a fin de analizar cómo los colaboradores perciben ambas variables, así como también comprender qué factores contribuyen al estrés laboral, teniendo en cuenta la cultura que posee la organización. En la actualidad las organizaciones que se preocupan por mejorar el desempeño de su personal son bien valoradas ya que como consecuencia se mejora la calidad de servicio que ofrece la entidad.

Sabiendo ello, se pudo observar que en la institución objeto de estudio, hay problemas respecto al cumplimiento de metas en el personal administrativa, de igual manera se evidencio que hay conflictos laborales tanto entre colaboradores de la misma área como son sus jefes, hay presencia de tardanzas y se encontró falencias en los procedimientos laborales.

A todo lo mencionado anteriormente, se agrega que con la pandemia de la COVID 19, los colaboradores han sido expuestos a determinados niveles de estrés, porque ha sido un gran cambio para ellos el tener que adaptarse a nueva realidad, implicando ello el manejo de la tecnología. Es por ello que el presente trabajo tuvo como propósito principal determinar la relación entre la variable cultura organizacional y la variable estrés laboral en colaboradores de un colegio

privado de Arequipa en el periodo post COVID, a fin de cotejar los resultados obtenidos con los de investigaciones similares.

## **Objetivos de la investigación**

### **1. Objetivo general**

Determinar la relación existente entre la variable cultura organizacional y la variable estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.

### **2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación existente entre los valores de la cultura organizacional y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.
- Definir la relación existente entre las creencias de la cultura organizacional y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.
- Definir la relación existente entre el clima de la cultura organizacional y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.
- Determinar la relación existente entre las normas de la cultura organizacional y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.
- Identificar la relación existente entre los símbolos de la cultura organizacional y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.
- Establecer la relación existente entre la filosofía de la cultura organizacional y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.

## Marco teórico

### 1. Cultura organizacional

(Schein, E., 1992) explica que la cultura organizacional es un conjunto de nociones básicas inventadas, descubiertas, desarrolladas y compartidas por un grupo para enfrentar problemas de adaptación externa e integración interna, y funciona suficientemente bien para considerarlo válido. Asimismo, se transmite a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir y entender esos problemas.

(Robbins, 1996) La Cultura es una percepción relativamente uniforme mantenida por la organización: es un concepto descriptivo: y tiene características comunes y estables que permiten distinguir una organización de otra.

(Bimos Ortega & Revelo Lara, 2014) Al decir que Cultura Organizacional es un término descriptivo se refiere a como cada empleado percibe dicha cultura, como le ven a su organización en las formas de trabajo ya sea individual o en equipo, si los métodos y equipos de trabajo que se incorporan son de primera calidad y con un buen avance tecnológico que estén acorde con las funciones del personal, si hay un respaldo y apoyo a las propuestas que se plantea desde los diferentes niveles jerárquicos.

#### ***1.1 Modelo de cultura organizacional propuesto por Edgar Schein***

(Sagástegui Baca, 2017) Siguiendo la teoría de Schein 2004, este modelo es el que será usado en la presente investigación, se menciona que la cultura organizacional presenta los siguientes componentes:

- **Valores:** Fundamentos, doctrina y/o cualidades practicadas por los colaboradores de la organización y están acorde con los objetivos

corporativos. Se mide a través de tres indicadores: innovación, trabajo en equipo y cumplimiento de metas.

- **Creencias:** Hipótesis y/o consideraciones del colaborador entorno a la organización, el cual supone verdadero o falso. Son medidas con tres indicadores: Forma de ingreso a la institución, salario, herramientas para el trabajo.
- **Símbolos:** Ceremonias, iconos y tradiciones que identifican a la organización; incluye indicadores como celebraciones en la institución, incentivos a colaboradores destacados y reconocimiento de logos y otros símbolos de la institución. Son medidas con tres indicadores: celebraciones, incentivos, y reconocimiento de símbolos de la institución.
- **Normas:** Constituye el reglamento organizacional (ROF, MOF y RIS) el cual rige el comportamiento y actuar de los colaboradores en la institución, medible mediante indicadores como; cumplimiento de horarios, presentación personal y penalidades por faltas.
- **Filosofía:** Constituye la ideología (Misión y Visión) y las políticas establecidas por la organización, las cuales guían los procesos y acciones organizacionales, se mide mediante indicadores como; Coherencia del trabajo desarrollado con la misión y visión de la empresa, forma de ingreso a la institución e interés de la institución por sus colaboradores.
- **Clima:** Considerado el ambiente y la atmosfera de la organización generado por los sentimientos y emociones de los colaboradores y funcionarios, se mide a través de capacitación, cooperación en la institución, y autonomía para decisiones de trabajo.

### ***1.2 Características de la cultura organizacional***

(Alvarez Bastidas, 2019) Las características de referencia que describen la cultura organizacional de una compañía son: niveles de autogobierno propio; el diseño de la estructura organizacional; la calidad y el tipo de apoyo por parte les de la administración para el logro de objetivos perseguidos;

características que permiten conocer modelos de identidad organizacional; la dinámica de otorgación de recompensas por el desempeño óptimo; el nivel de tolerancia con que los miembros aceptan y manejan positivamente situaciones de conflicto; el máximo o mínimo grado de peligro que implican las determinaciones tomadas

## **2. Estrés laboral**

(Rostagno, 2005) El estrés es una respuesta natural en el ser humano, similar a un mecanismo de defensa o protección intrínseca, que genera dos respuestas: lucha o huida; si el individuo percibe que puede enfrentar la situación y superarla, lucha, por el contrario, si se siente amenazado y débil, huye.

(Arbaiza Fermini, L., 2017) El estrés se produce a partir de la interacción de la persona con su entorno. Se caracteriza por el esfuerzo que esta hace por mantener sus funciones básicas en un grado adecuado frente a un estresor que se interpreta como amenazante. Esta interpretación dependerá del proceso perceptivo, de las experiencias previas, del respaldo social y de las diferencias individuales.

### ***Fuentes de estrés laboral***

(Sonnentag, S. & Fritz, C., 2015) El término estresor laboral hace referencia a aquellos eventos, situaciones o cogniciones que pueden provocar emociones negativas, pudiendo repercutir en la salud física y psicológica del individuo en el ámbito laboral.

(Leka, S. et al., 2015) En el marco de la Prevención de Riesgos Laborales, los estresores laborales harían referencia a los «riesgos psicosociales» que tienen lugar en el ámbito del trabajo. Estos son definidos como aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo que, potencialmente, pueden producir daño a la salud física y/o psicológica del individuo, así como otros resultados

adversos a nivel organizacional como el absentismo, disminución de la productividad o incremento de errores por parte del individuo.

(Freimann, T. & Merisalu, E., 2015) Los riesgos psicosociales no solo repercuten en la salud del individuo dentro del ámbito laboral, sino que también pueden continuar haciéndolo fuera de este.

### ***El modelo de estrés orientado a la Dirección, de Matteson e Ivancevich (1987)***

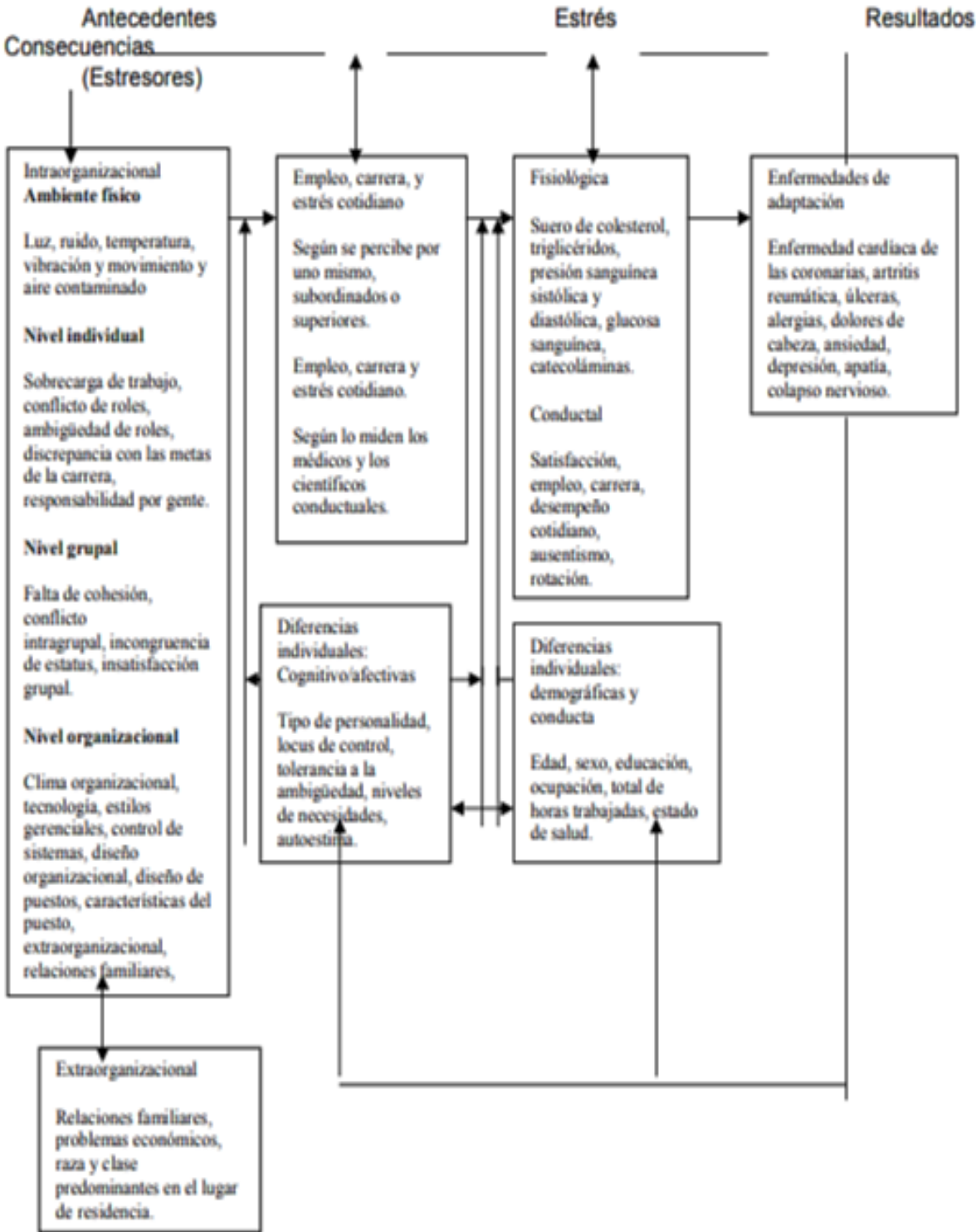
(Barron, 2004) Este modelo es el que será usado en la investigación y tiene los siguientes componentes:

1. Los estresores, entre los que incluyen no solo factores internos de la organización (del puesto, estructura organizacional, sistemas de recompensas y de liderazgo) sino también externos (relaciones familiares, problemas económicos y otros); estos estresores inciden sobre él.
2. La apreciación de la situación por parte del individuo; esta a su vez incide sobre
3. Los resultados de esa apreciación (a nivel fisiológico, psicológico y comportamental); y estos, a su vez, sobre
4. Las consecuencias, tanto las referidas a la salud del individuo como las referidas a su desempeño en la organización.

El modelo de Matteson e Ivancevich (1987) se encuentra ampliamente explicitado a continuación:



Figura 1 Modelo de estrés laboral de Matteson e Ivancevich



Fuente: (Barron, 2004)

## Metodología

### 1. Enfoque de investigación

(Hernández Sampieri et al., 2014) Menciona que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

La investigación fue de enfoque cuantitativo porque se llevó a cabo de manera secuencial, respetando un orden para cada etapa, con el fin de medir las variables objeto de estudio, para analizar los resultados obtenidos y con ello establecer conclusiones.

### 2. Diseño de la investigación

(Hernández Sampieri et al., 2014) Los estudios de diseño no experimental "se refieren a aquellos en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos".

El estudio fue de diseño no experimental porque no se manipuló las variables objeto de análisis, lo que se buscó fue estudiarlas en su ámbito natural.

### 3. Nivel de investigación

(Hernández Sampieri et al., 2014) Los estudios de nivel correlacional tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

(Rojas, R., 2013) Las investigaciones descriptivas tienen como objetivo obtener un panorama más preciso de la magnitud del problema, derivar elementos de

juicio para estructurar estrategias operativas y señalar los lineamientos para la prueba de las hipótesis.

La investigación fue de nivel descriptivo - correlacional porque como se menciona en el objetivo principal, se busca identificar el grado de asociación entre las variables cultura organizacional y estrés laboral. Y es de corte transversal, porque solo se da en un determinado periodo de tiempo.

#### 4. Delimitación de la investigación

La investigación se llevó a cabo en un colegio privado de la ciudad de Arequipa, entre los meses de abril a julio del año 2022, por lo que el presente estudio solo es de validez para la institución.

#### 5. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Cultura Organizacional	Valores	Innovación Trabajo en equipo Cumplimiento de metas	1-3	Ordinal
	Creencias	Recomendación o influencia Salario Herramientas necesarias	4-6	
	Clima	Aprender y progresar Ambiente de cooperación Autonomía de decisiones	7-9	
	Normas	Horarios Presentación personal Sanciones ante una falta	10-12	
	Símbolos	Fechas especiales Incentivos Ceremonias, logos y colores	13-15	

	Filosofía	Misión – Visión Vacante Desarrollo profesional	16-18	
Estrés Laboral	Clima organizacional	Percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.	1, 10, 11, 20	Ordinal
	Estructural organizacional	Percepción de los trabajadores de las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.	2,12, 16, 24	
	Territorio organizacional	Espacio personal donde se desarrolla sus actividades diarias en la institución	3, 15, 22	
	Tecnología	Instrumento para procesar información	4, 14, 25	
	Influencia del líder	Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados.	5, 6, 13, 17	
	Falta de cohesión	Relaciones interpersonales	7, 9, 18, 21	
	Respaldo de grupo	Trabajo en equipo	8, 19, 23	

Elaboración propia

## 6. Población y muestra

La población del presente estudio estuvo constituida por un total de 27 colaboradores, conformado por 21 docentes y 6 trabajadores administrativos.

La muestra estuvo conformada por el total de la población, se trabajó con muestreo no probabilístico censal, ya que fue posible encuestar a la totalidad de la misma.

## 7. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos

### 7.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta, para obtener información clara y precisa, se utilizó un formato estandarizado de preguntas donde los encuestados reportaron sus respuestas.

También se realizó entrevistas al personal directivo a fin de recolectar información que fue contrastada con la que se obtuvo mediante las encuestas aplicadas a los colaboradores.

### ***7.2 Instrumentos de recolección de datos***

Se empleó dos cuestionarios, uno para cada variable de análisis. Los dos instrumentos con los que se trabajó fueron debidamente validados.

#### **Cultura Organizacional**

El instrumento tiene como base el trabajo de investigación realizada por Leyvi Karin Figueroa Monterros de la Universidad Rafael Landivar de la ciudad de Guatemala 2015.

En esta investigación se trabajó con el instrumento creado por Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño. (Figueroa Monterroso, 2015)

#### **Estrés laboral**

El instrumento tiene como base el trabajo de investigación realizada por Espinoza Beltrán, Evelyn Sheyla de la Universidad Peruana de los Andes de la ciudad de Huancayo, Perú. En esta investigación se empleó la Escala de Estrés laboral organizacional de la OIT-OMS. (Espinoza Beltran, 2018)

## **8. Procesamiento y análisis de datos**

Para empezar, se realizó la codificación de los datos, ingresándolos a una hoja de cálculo de Excel, seguidamente se generó tablas para poder realizar la interpretación de los resultados obtenidos. Luego teniendo la información ya

tabulada, se cargó al software SPSS versión 25, para conocer los niveles de variables (cultura organizacional y estrés laboral) y sus dimensiones, de igual manera para conocer la relación existente entre las variables. Para el caso de las correlaciones se trabajó con el coeficiente de correlación de Pearson.

## Resultados

### 1. Características de la muestra

Tabla 2 Edad de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 30 años	4	14.81%	14.81%	14.81%
Entre 30 y 39 años	10	37.04%	37.04%	51.85%
Entre 40 y 49 años	8	29.63%	29.63%	81.48%
Entre 50 y 59 años	4	14.81%	14.81%	96.30%
De 60 a más	1	3.70%	3.70%	100.00%
Total	27	100.00%	100.00%	

Fuente: Reporte de base de datos SPSS 25  
Elaboración: Propia

Tabla 3 Género de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	10	37.04%	37.04%	37.04%
Masculino	17	62.96%	62.96%	100.00%
Total	27	100.00%	100.00%	

Fuente: Reporte de base de datos SPSS 25  
Elaboración: Propia

Tabla 4 Tiempo de servicio de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Más de 3 años	12	44.44%	44.44%	44.44%
De 1 a 3 años	11	40.74%	40.74%	85.19%
Menos de 1 año	4	14.81%	14.81%	100.00%
Total	27	100.00%	100.00%	

Fuente: Reporte de base de datos SPSS 25

Elaboración: Propia

De las tablas anteriores, se observa que la mayor parte de trabajadores se encuentra en el rango de 30 y 39 años, así mismo se pudo observar que hay más trabajadores del género masculino que del género femenino en el colegio objeto de estudio. De igual manera se pudo identificar que casi la mitad de los colaboradores pertenece a la institución por un periodo de más de 3 años y pocos llevan en ella por menos de un año.

Para procesar los resultados descriptivos de las dos variables se trabajó con baremos, a fin de tener las frecuencias clasificadas en tres niveles: bajo, medio y alto.

## 2. Resultados descriptivos de la variable cultura organizacional

Tabla 5 Variable Cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	15	55.56%	55.56%	55.56%
Nivel Medio	9	33.33%	33.33%	88.89%
Nivel Bajo	3	11.11%	11.11%	100.00%
Total	27	100.00%	100.00%	

Fuente: Reporte de base de datos SPSS 25

Elaboración: Propia

Tabla 6 Dimensiones de la variable Cultura organizacional

Dimensiones	Nivel Alto		Nivel Medio		Nivel Bajo		Total
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Valores	16	59.26%	8	29.63%	3	11.11%	100.00%
Creencias	13	48.15%	10	37.04%	4	14.81%	100.00%
Clima	17	62.96%	7	25.93%	3	11.11%	100.00%
Normas	18	66.67%	7	25.93%	2	7.41%	100.00%
Símbolos	17	62.96%	6	22.22%	4	14.81%	100.00%
Filosofía	15	55.56%	8	29.63%	4	14.81%	100.00%

Fuente: Reporte de base de datos SPSS 25  
 Elaboración: Propia

De las tablas anteriores, respecto a los niveles generales de la cultura organizacional se encuentran en un nivel aceptable, con ello se evidencia que los colaboradores si tienen presente la cultura de la institución pero falta reforzarla en lo que respecta a los valores y filosofía institucional, a modo de que también los colaboradores comprendan mejor las tareas que realizan en la institución. En lo que respecta a las dimensiones los colaboradores que indicaron un nivel alto, están en un rango de 48% a 67%, esto nos señala que se deben tomar acciones para mejorar ello, ya que se encontró que algunos colaboradores consideran que no tienen autonomía suficiente y similar pasa respecto a la estabilidad y línea de carrera que les brinda la institución.

### 3. Resultados descriptivos de la variable estrés laboral

Tabla 7 Variable Estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	4	14.81%	14.81%	14.81%
Nivel Medio	15	55.56%	55.56%	70.37%
Nivel Bajo	8	29.63%	29.63%	100.00%
Total	27	100.00%	100.00%	

Fuente: Reporte de base de datos SPSS 25  
 Elaboración: Propia



Tabla 8 Dimensiones de la variable Estrés laboral

Dimensiones	Nivel Alto		Nivel Medio		Nivel Bajo		Total
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Clima organizacional	3	11.11%	16	59.26%	8	29.63%	100.00%
Estructura organizacional	4	14.81%	14	51.85%	9	33.33%	100.00%
Territorio organizacional	3	11.11%	15	55.56%	9	33.33%	100.00%
Influencia del líder	5	18.52%	13	48.15%	9	33.33%	100.00%
Falta de cohesión	7	25.93%	15	55.56%	5	18.52%	100.00%
Respaldo de grupo	6	22.22%	13	48.15%	8	29.63%	100.00%

Fuente: Reporte de base de datos SPSS 25

Elaboración: Propia

De las tablas anteriores, se observa que gran parte de los colaboradores perciben un nivel de estrés medio y entre 10 a 20% perciben niveles altos, esto nos muestra que se debe tomar medidas para mejorar la respuesta frente a situaciones donde hay mayor carga de trabajo y presión. Se pudo notar que los colaboradores consideran que la organización en el trabajo no es muy buena, así mismo algunos colaboradores señalaron que no cuentan con equipo necesario y la tecnología adecuada. Hablando de la dimensión influencia del líder, un menor porcentaje considera que la institución no muestra suficiente preocupación por el bienestar del personal, así mismo se evidenció que se debe trabajar en mejorar las relaciones interpersonales. Respecto al respaldo de grupo, algunos colaboradores consideran que no hay un buen trabajo en equipo, por ende no hay apoyo entre todos.

#### 4. Contrastación del sistema de hipótesis

##### 1.3. Hipótesis general

Ho: Es probable que la cultura organizacional no se relacione de manera significativa con el nivel de estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.

Hi: Es probable que la cultura organizacional se relacione de manera significativa con el nivel de estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.

Tabla 9 Prueba de Correlación entre Cultura Organizacional y Estrés laboral

		Cultura organizacional	Estrés laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,741**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,741**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

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

**Conclusión:** Hay evidencia para afirmar que existe una relación directa y significativa entre las variables de cultura organizacional y estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID.

### 1.4. Hipótesis específicas

Tabla 10 Correlación entre las dimensiones de Cultura organizacional y la variable Estrés laboral

		Estrés laboral
D. Valores	Correlación de Pearson	,661
	Sig. (bilateral)	,001
	N	27
D. Creencias	Correlación de Pearson	,702
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27
D. Clima	Correlación de Pearson	,687
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27
D. Normas	Correlación de Pearson	,652
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27
D. Símbolos	Correlación de Pearson	,693
	Sig. (bilateral)	,002
	N	27
D. Filosofía	Correlación de Pearson	,708
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27

Fuente: Reporte de base de datos SPSS 25

Elaboración: Propia

### Discusión

En la actualidad se considera que la cultura organizacional y el estrés laboral son dos factores muy importantes en una organización, ya que ha cobrado mayor importancia el hecho de que las organizaciones cuenten con una cultura que ayude a mejorar sus procesos, a fin de que cuando los colaboradores enfrenten algunas situaciones de estrés, el contar con una cultura bien definida será de ayuda para que no se vea afectada su productividad.

(Martinech, A., 2014) Además, el estrés laboral se ve asociado a la cultura de la organización, considerando factores como la moral, el nivel de satisfacción, las relaciones interpersonales asociadas a la comunicación, la capacidad de

solucionar conflictos y de tomar decisiones encaminadas al cambio y al mejoramiento continuo, estos factores en el ámbito laboral influirán de una manera significativa en los comportamientos del personal y con ello en los resultados obtenidos.

(Chiavenato, 2009) pone énfasis en la importancia de la cultura organizacional, menciona que es indispensable para conocer el comportamiento organizacional y considera que la cultura organizacional es el ADN de las organizaciones. (Jarnagin, C. & Slocum, J., 2007) también indican que el estudio de la cultura organizacional resulta relevante para comprender a fondo el alma de una organización se necesita sumergirse en ella más allá de los gráficos, las cifras financieras, las máquinas y los edificios.

Es así que se procede a comparar con otros estudios similares. Teniendo en cuenta que el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID, acorde a los resultados obtenidos se pudo comprobar ello, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de 0,741.

En la investigación realizada por (Castillo Pisfil, 2020) los resultados obtenidos determinaron que existe una relación moderada inversa ( $r = -0.35$ ) entre la dimensión consistencia de la Cultura Organizacional y el estrés laboral, es decir a mayor integración, coordinación y control (consistencia) habrá menor estrés laboral, Así también, existe una relación moderada inversa ( $r = -0.22$ ) entre la dimensión Adaptabilidad y el estrés laboral, es decir a mayor adaptabilidad traducida en normas y creencias menor será el estrés laboral.

De igual manera (Diaz Cordero et al., 2020) en su investigación pudieron concluir que las culturas de grupo están relacionadas a brindar una mejor satisfacción a los trabajadores, esta cultura clan inculca en los trabajadores un liderazgo,

autonomía y estabilidad lo cual ayuda a crecer al trabajador dentro de su área de trabajo y lo potencia a ser un actor que posibilite la solución de problemas y establezca estrategias de trabajo en grupo.

Y también (Bimos Ortega & Revelo Lara, 2014) en su investigación que tuvo como objetivo fundamental determinar la cultura organizacional y su relación con el estrés laboral mediante distintas técnicas. Se aplicó cuestionarios a un grupo de 23 servidores. Los resultados evidencian que los servidores/as tienen cierta estabilidad debido a una cultura organizacional adecuada, por lo tanto el estrés es considerado como un estímulo para buscar los mecanismos y cumplir cabalmente con sus funciones; con la recomendación de que se mantengan los factores positivos de dicha cultura y fortalecer los que se encuentran en carencia.

### **Conclusiones**

Hay evidencia para afirmar que existe una relación directa, significativa y alta entre las variables de cultura organizacional y estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post COVID. (correlación de Pearson: 0,761, p. value: 0,001 < error. Max. Aceptado de 5%).

Hablando de la variable cultura organizacional, se encontró que 55.56% indica niveles altos y 33% indica niveles medios, en el caso de las dimensiones podemos deducir que se encuentra en un nivel aceptable, es mayor que el promedio, cabe señalar que no todos los colaboradores tienen bien presente la cultura de la institución por diversos factores.

Respecto a la variable de estrés laboral, un 55.56% indicó percibir niveles medios de estrés y un 14.81% percibe niveles altos, en las dimensiones de la variable se encuentran en niveles medios y un rango de 11 a 20% señaló niveles altos, se pudo notar que no hay buena respuesta frente a las exigencias que se pueden dar durante la jornada de trabajo.

Se encontró que las dimensiones de cultura organizacional presentan una relación significativa con la variable estrés laboral, se obtuvo valores del coeficiente de correlación de Pearson en un rango de 0,65 a 0,71.

## Referencias

- Alvarez Bastidas, S. E. (2019). La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña—Lima, 2018. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 105–114. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17316>
- Arbaiza Fermini, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. ESAN ediciones.
- Barron, J. T. (2004). *FACTORES O CAUSAS QUE GENERAN POSIBLES FUENTES DE ESTRES EN EL ÁMBITO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. POBLACION: UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO CUARTO*. 13, 15.
- Bimos Ortega, E. M., & Revelo Lara, D. G. (2014). *La cultura organizacional y su relación con el estrés laboral del personal de la Dirección de Recursos Humanos del Ilustre Municipio de Quito*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3720>
- Castillo Pisfil, C. M. (2020). *Cultura organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/24675>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda). McGraw-Hill.
- Diaz Cordero, G. D., Plaza Gómez, M. T., & Hernández Riaño, H. E. (2020). *Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud*. 21(47), 14.
- Espinoza Beltran, E. S. (2018). *Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín—2017* [Tesis para

- optar por Título profesional, Universidad Peruana Los Andes].  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/761/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Figueroa Monterroso, L. K. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Freimann, T. & Merisalu, E. (2015). *Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: A crosssectional study*. 43(5), 447–452.
- García Peralta, G. L. (2017). *Niveles de estrés y tipo de cultura en organizaciones privadas* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621313/TESIS+-GLADYS+GARCIA+PERALTA.pdf;jsessionid=47B3799331DCDD292E6E57B8499A2E1C?sequence=2>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta). McGraw-Hill.
- Jarnagin, C. & Slocum, J. (2007). *Creating corporate cultures through mythopoetic leadership*. 36, 288–302.
- Leka, S., Van Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). *Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions*. 71.
- Martinench, A. (2014). *La Cultura Organizacional y su relación con el Estrés Laboral del personal de la Dirección de Recursos Humanos del Ilustre Municipio de Quito*. 8(33), 44.
- Robbins, S. (1996). *Fundamentos de administración* (Primera). Miembro de la Cámara Nacional de la Industria.
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés.
- Rostagno, H. (2005). *El abc del estrés laboral. 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés*. El Emporio Ediciones.

- Sagástegui Baca, M. del C. (2017). *Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital I La Esperanza – Essalud La Libertad, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29959/sagastegui\\_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29959/sagastegui_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015). *Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework*. 36(1).