



Clima Organizacional y Rendimiento Académico: Procesos de Autorregulación y manejo del
Estrés en Estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de Noveno Semestre Modalidad
Distancia en Administración de Empresas

Jenny Patricia Zubieta Niño ID. 571715 y Sandra Milena Prieto Quijano ID 583064

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Orinoquía

Sede Villavicencio (Meta)

Programa Administración de empresas

Septiembre 19 de 2021

Clima Organizacional y Rendimiento Académico: Procesos de Autorregulación y manejo del
Estrés en Estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de Noveno Semestre Modalidad
Distancia en Administración de Empresas

Jenny Patricia Zubieta Niño ID. 571715 y Sandra Milena Prieto Quijano ID 583064

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administración de empresas

Asesor

Mg. Saúl Eduardo Rojas Gutiérrez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Orinoquía

Sede Villavicencio (Meta)

Programa Administración de empresas

Septiembre 19 de 2021

Dedicatoria

Este proyecto de grado está dedicado a Dios primeramente por ser nuestro guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado con nosotras hasta el día de hoy. A nuestros padres, esposo e hijo, quienes, con su amor, paciencia y esfuerzo, nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias a ellos por infundir en cada una de nosotras fortaleza, valentía y espíritu de lucha ante cualquier adversidad. A nuestra familia quienes con sus consejos, oraciones y palabras de aliento acompañaron este arduo proceso de formación e hicieron de nosotros mejores personas y de una u otra forma nos acompañaron en el camino a forjar un mejor futuro para la sociedad.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios quien con su bendición llena siempre nuestras vidas y a toda nuestra familia por estar siempre presentes los más sinceros agradecimientos a nuestro asesor Saúl

Eduardo Rojas Gutiérrez a la profesora Diana Esperanza Jiménez Vacca Quiénes con su dirección conocimiento y enseñanza permitieron el desarrollo de este trabajo además de ayudarnos a crecer como profesionales gracias por su paciencia dedicación apoyo incondicional por ser los principales colaboradores durante todo este proceso.

Tabla de contenido

Lista de Tablas	7
Lista de Anexos	8
Resumen	10
Abstract.....	12
Introducción	13
CAPITULO I	18
1.1. Justificación	18
1.2. Planteamiento del problema	20
1.3. Formulación del problema.....	24
1.4. Objetivos	27
1.4.1. Objetivo General	27
1.4.2. Objetivos Específicos	27
CAPITULO II	28
2. Marco teórico y antecedentes	28
2.1. Antecedentes	28
2.2. Bases teóricas y científicas del tema	35
2.2.1. Confluencia del clima organizacional y el rendimiento académico.	35
2.3. Factores para determinar el estrés académico en los estudiantes.	42
2.3.1 Concepto de estrés.....	42
2.4. Fases del estrés	43
2.4.1 Síntomas.....	45
2.5. Teorías.....	45
2.5.1. Teoría Fisiológica.....	45
2.5.2. Teoría de los sucesos vitales.....	45

2.5.3. Teorías Basadas en la Interacción o Transacción	46
2.6. Estrés académico	46
2.6.1. Conceptos.....	47
2.6.2. Teorías del estrés académico	47
2.6.3. Causas del estrés académico.....	47
2.6.4. Consecuencias del estrés académico	48
2.6.5. Autorregulación.....	49
CAPITULO III.....	51
3. Metodología	51
3.1. Tipo de estudio	51
3.2. Procedimiento	52
3.3. Técnicas e instrumentos de medición	53
CAPITULO IV	58
4. Resultados	58
4.1. Del objetivo 1. Clima organizacional y factores psicosociales	58
4.2. Del objetivo 2. Clima organizacional y desempeño académico de los estudiantes	59
4.3. Del objetivo 3. Intervención y propuestas de líneas de gestión	62
4.4. Del objetivo 4. Apropiación de estrategias educativas de intervención	69
Conclusiones	74
Recomendaciones	76
ANEXOS	77
Referencias	89
RESUMEN ANALITICO RAE	96

Lista de Tablas

Tabla 2 concepto sobre clima organizacional por diferentes autores	36
Tabla 3 Indicadores del estrés académico.....	48
Tabla 4 Estresores académicos	55

Lista de Anexos

Anexo 1- Anexo estadístico 78

ANEXO 2 1.E. Durante el transcurso de este semestre ¿ha presentado momentos de preocupación o nerviosismo o estrés? En caso de seleccionar la alternativa “no”, el cuestionario se da por concluido, en caso de seleccionar la alternativa “sí”, pasar a la pregunta número **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 3 2.E. Con la idea de obtener mayor precisión y utilizando una escala del 1 al 5 señale su nivel de preocupación o nerviosismo, donde (1) es poco y (5) mucho. **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 4 3.E. Señale con una X con qué frecuencia le inquietaron las siguientes situaciones: Siente sobrecarga de tareas y trabajos escolares..... **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 5 4.E. Señale con una X con qué frecuencia le inquietaron las siguientes situaciones como No entender los temas que se abordan en la clase **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 6 5.E. Señale con una X con qué frecuencia le inquietaron las siguientes situaciones: La personalidad y el carácter del profesor le genera estrés y depresión . **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 7 6.E. Señale con una X con qué frecuencia le inquietaron las siguientes situaciones: No entender los temas que se abordan en clases virtuales..... **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 8 7.E. Señale con una X con qué frecuencia tuvo las siguientes reacciones físicas, psicológicas y comportamentales cuando estaba preocupado o nervioso. Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas), Fatiga crónica (cansancio permanente), Dolores de cabeza o migrañas. **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 9 8.E. Señale con una X con qué frecuencia tuvo las siguientes reacciones Síntomas o reacciones psicológicas Inquietud (incapacidad de relajarse y estar tranquilo), Sentimientos de depresión y tristeza (decaído), Ansiedad, angustia o desesperación..... **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 10 9.E. Señale con una X con qué frecuencia tuvo las siguientes reacciones comportamentales Conflictos o tendencia a polemizar o discutir, Aislamiento de los demás, Desgano para realizar las labores escolares. 80

ANEXO 11 10.E. Señale con una X con qué frecuencia utiliza las siguientes estrategias para enfrentar la situación que le causa la preocupación o el nerviosismo, Elaboración de un plan y ejecución de sus tareas, Concentrarse en resolver la situación que le preocupa, Elogios así mismo **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 12 1.D. ¿Desarrolla contenido de asignaturas con estudiantes de noveno semestre en la modalidad distancia?..... **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 13 2.D. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.....**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 14 3.D. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.....**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 15 4.D. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.....**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 16 5.D. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 17 6.D. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 18 7.D. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 19 8.D. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as. ...**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 20 9.D. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 21 10.D. Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 22 11.D. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.....**¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 23 12.D. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.**¡Error! Marcador no definido.**

Anexo 2..... 85

Grupos Focales 85

ANEXO 24 Grupos focales en grupos de estudiantes 2021 85

ANEXO 25 1.1 Reunión por Microsoft teams con los estudiantes 2021 85

ANEXO 26 1.2 Reunión por Microsoft teams con los estudiantes 2021 86

ANEXO 27 1.3 Reunión por Microsoft teams con los estudiantes 2021	86
ANEXO 28 1.4 Reunión por Microsoft teams con los estudiantes 2021	87
ANEXO 29 1.5 Grupo de estudiantes 2021	87
ANEXO 30 1.6 Respuestas de estudiantes 2021	88
ANEXO 31 1.7 Respuestas estudiantes 2021	88

Resumen

El mundo actual en constante cambio requiere de análisis y evaluaciones acerca de variables que intervienen en el desarrollo de las personas en ámbitos sociales y organizacionales de entornos globalizados, determinando requerimientos en educación, especialmente en las instituciones donde se ha de accionar en beneficio de sus diferentes actores; postura asumida en la presente investigación, la cual busca establecer concurrencias o relaciones entre el clima organizacional, el estrés académico, la autorregulación y el rendimiento académico.

Acciones de investigación concebida desde las organizaciones como centros de la disciplina administrativa, del paradigma clásico y el supuesto de la “empresa-máquina”, destacando de las teorías y prácticas en este caso particular, la importancia del clima organizacional para el buen desempeño de los diferentes involucrados.

De la población estudiantes de administración de empresas y docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios VRO – CR Villavicencio, se desarrolla la investigación con estudiantes de 9 semestre de la modalidad distancia como sujetos de la presente investigación, y como grupo de referencia para identificación de variables confluyentes, los docentes de diversas áreas del conocimiento de estos cursos; se contempla investigación de tipo transversal no experimental en la cual se observan las variables desde su contexto natural con el fin de ser analizadas posteriormente, tomando como base dos instrumentos; el inventario Sisco de Estrés Académico, el cual permite identificar estresores, síntomas o reacciones y estrategias de afrontamiento de los encuestados, y el cuestionario Burnout buscando evaluar

en los docentes las actitudes y sentimientos que estos tienen hacia su trabajo con la finalidad de conocer el desgaste profesional versión revisada de (Moreno- Garrosa Hernández, 1997)

El objetivo central de esta investigación a través de revisión teórica y mediante contacto directo de los afectados, es definir los factores determinantes del clima organizacional su relación con estrés académico y laboral, las forma que emplean los estudiantes y docentes para afrontarlo y su relación con los temas académicos, determinándose como base para futuras investigaciones que permitan profundizar sobre esta problemática, planteando la posibilidad de gestionar intervenciones a través del programa de acompañamiento y bienestar Universitario.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés, autorregulación, rendimiento académico.

Abstract

The current world in constant change requires analysis and evaluations about variables that intervene in the development of people in social and organizational areas of globalized environments, determining requirements in education, especially in the institutions where it has to act for the benefit of its different actors; position assumed in this research, which seeks to establish concurrences or relationships between organizational climate, academic stress, self-regulation and academic performance.

Research actions conceived from organizations as centers of administrative discipline, of the classic paradigm and the assumption of the "company-machine", highlighting from the theories and practices in this particular case, the importance of the organizational climate for the good performance of the different involved.

Of the population of business administration students and teachers of the Minuto de Dios VRO - CR Villavicencio University Corporation, the research is carried out with 9-semester students of the distance modality as subjects of this research, and as a reference group for identification of confluent variables, teachers of various areas of knowledge of these courses; Non-experimental cross-sectional research is contemplated in which the variables are observed from their natural context in order to be analyzed later, based on two instruments; the Sisco Inventory of Academic Stress, which allows identifying stressors, symptoms or reactions and coping strategies of the respondents, and the Burnout questionnaire seeking to evaluate in teachers the attitudes and feelings that they have towards their work in order to know the wear and tear professional revised version of (Moreno- Garrosa Hernández, 1997)

The central objective of this research, through a theoretical review and through direct contact with those affected, is to define the determining factors of the organizational climate, their relationship with academic and work stress, the way students and teachers use to deal with it and their relationship

with students. academic topics, being determined as a basis for future research that allows to deepen on this problem, proposing the possibility of managing interventions through the University accompaniment and well-being program.

Keywords: Organizational climate, stress, self-regulation, academic performance.

Introducción

El clima organizacional es un factor predominante sobre el desempeño académico en la educación actual, en la cual hay una estrecha relación entre el aprendizaje y la instrucción, figurándose como algo indispensable la creación de un ambiente cordial y motivador para el alumno permitiendo que esté canalice y haga suyo el conocimiento a la vez que le incentiva al libre desarrollo de su personalidad (Saffle, 2006)

(Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2011) Establece que el valor esencial de una organización se debe en gran manera al talento humano uno de sus activos intangibles con mayor importancia lo que constituye un pilar fundamental de innovación y crecimiento de las mismas en el mundo cambiante y globalizado al cual se ven enfrentadas actualmente, de igual manera es importante el contexto en el que interactúan y la estructura organizacional que les proporcione respaldo, seguridad e impulso, de donde surge el comportamiento organizacional. (Benavides et al., 2002). Refiere que los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son fundamentales para el bienestar de sus integrantes ya que de ser negativas pueden provocar una serie de estresores los cuales pueden llegar a constituirse como factores de riesgo o de estrés afectando la salud y el bienestar del trabajador.

Esto define clima organizacional como la calidad del ambiente de la organización y la forma en que es percibido por cada uno sus integrantes; constituyéndose como una parte fundamental para el

crecimiento de la organización a través del comportamiento de los sujetos y la influencia que el ambiente genera en ellos (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2002).

Según, (Méndez, 2006) el clima organizacional ocupa un lugar relevante en la gestión del talento humano. Este concepto se ha tornado como objeto de estudio en distintos tipos de organizaciones, a través de estas investigaciones se han aportado técnicas para su medición, que en su mayoría demuestran que a mayor nivel de satisfacción existe mayor compromiso, interés, desempeño y por lo tanto mejores resultados para la organización.

En la presente investigación establece como propósito el identificar las relaciones entre el estrés provocado por el clima organizacional de la universidad en los estudiantes de Administración de empresas distancia 9 semestre grupo A y B, en relación a la autorregulación de sus procesos académicos y la incidencia en el rendimiento académico; establecer confluencias del clima organizacional universitario y el desempeño estudiantil; actividades desarrolladas a partir de la aplicación de instrumentos en fases, inicialmente para identificar elementos concurrentes del clima organizacional y los cambios generadores de estrés por las calificaciones y consecuentes promedios académicos, buscando establecer ámbitos de relación entre el estrés que afecta a los estudiantes por los resultados de sus procesos de aprendizaje, autorregulación, autocontrol; como base diferentes investigaciones crean marco teórico para la identificación y análisis de los factores causantes del estrés académico.

Por otra parte, se realiza un proceso investigativo en los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios con el fin de identificar las variables relativas al clima organizacional y el síndrome Burnout, buscando reconocer en este personal que se encuentra en ayuda constante y directa hacia los estudiantes y demás integrantes de la organización, el grado de estrés laboral que tiene en relación con los requerimientos de la Universidad y su relación con los recursos que poseen para dar respuesta a sus actividades laborales (2002, Garces, Moreno, & Oliver, 1993).

En esta línea se considera al estrés como una problemática que afecta al ser humano de gran manera, en el campo académico este podría definirse cómo un efecto que surge a partir del clima organizacional educativo universitario, el cual puede causar malestares físicos, psicológicos y comportamientos en el individuo que lo experimenta. Según Bonet (2003), siendo el estrés un problema que afecta considerablemente al ser humano, es importante indagar sobre los aspectos comunes que pueden relacionar los procesos de autorregulación del aprendizaje y la influencia que ejercen sobre el rendimiento académico, teniéndose como elementos importantes de la autorregulación, la motivación, percepción del estudiante, su ámbito social y los ambientes de aprendizaje (Panadero & Alonso-Tapia, 2017).

Buscando entender la definición, las causas y las consecuencias del estrés Bernard (2008) indica que lo característico del estrés son las situaciones estresantes que predisponen al humano ante esta problemática; mientras que Cannon (2008), radica su importancia en la respuesta orgánica y de conducta características de la situación que causa el estrés (Moscoso, 2007).

(Selye, 1960) Elaboró un modelo de estrés múltiple, es decir un modelo que hace una interrelación entre la respuesta fisiológica del organismo ante un momento estresante y las consecuencias o perjuicios que causan en el organismo de las personas frente a momentos de estrés prolongado (Acosta, 2002)

El reconocimiento que se ha dado a dicho problema como enfermedad y su relación con diferentes alteraciones del organismo, son temas de análisis y debate en diferentes áreas de estudio entre los cuales se destacan la medicina, la psiquiatría, la psicología y la educación. (Bensabat, 1987) Existe una serie de teorías desarrolladas principalmente para definir el estrés, basadas tanto en los estímulos que causan reacciones de estrés, como las reacciones en sí y los múltiples procesos que median en la interacción (Lazarus y Folkman, 1986, citado por (Crespo & Labrador, 2003).

El estrés puede afectar todas las esferas del ser humano, dentro de las cuales se encuentran las relaciones interpersonales, salud física, psicológica, emocional y mental, desde los que se plantean

aspectos de influencia, variables dentro de las cuales se identifican las moduladoras; (Labrador F, 1995) establece para los estudiantes de pregrado, componentes implicados en el estrés académico en los que intervienen factores biológicos, psicosociales, psico-socioeducativos y socioeconómicos (ej. Edad, género, patrones conductuales, habilidades de afrontamiento, concepto propio, concepto académico, residencia, beneficios educativos etc...)

Otros aspectos que inciden como variables moduladoras en aspectos socioeconómicos (ej. residencia o beneficios educativos), como factores causales estresores; a través del estudio de estas se busca contribuir a procesos de afrontamiento con mayores posibilidades de éxito (Labrador F, 1995).

En el plano conductual de los estudiantes, (Hernández, Polo, & Pozo., 1996) identifican las afectaciones en la salud debido a los hábitos de afrontamiento del estrés generado durante diferentes situaciones académicas, empleando para ello el uso de narcóticos, sustancias psicoactivas, alcohol y tranquilizantes entre otros.

En el plano del conocimiento, (Muñoz L. J., 1992) corroboró que los factores de realidad y motivacionales cambian sustancialmente durante el periodo previo a un examen y el tiempo de espera de las calificaciones de los mismos. Por otro lado, los sujetos del estudio de Hill (1987) citado por (Gump, 1999), reflejaron mayor estrés durante la época de exámenes que fuera de ella mostrando una correlación entre las dos teorías en cuanto a que la cercanía a fechas de aplicación de exámenes constituyen un factor causal de estrés académico.

Respecto al plano psicológico y fisiológico se referencian afectaciones en el plano de la salud de quien se ve sometido a factores de estrés, convirtiendo al estrés en un mal constante de la actualidad, al cual es necesario buscarle estrategias de solución Kiecolt-Glaser y colaboradores 1986, citado por (Pellicer, 2002).

Dentro de los procesos formativos de los estudiantes universitarios siempre existirán detonantes de estrés desde el inicio hasta el fin de la carrera universitaria, inicialmente los escenarios a los cuales se enfrenta el alumno por la transición del colegio a la universidad, la exigencia y requerimientos de los

estándares profesionales, la rivalidad entre pares, la preocupación por la consecución de los recursos económicos, el enfrentamiento al autoaprendizaje, el manejo de Tic y su entorno familiar (Zapata, 2015).

En busca de hallar elementos concurrentes entre la problemática del estrés y la autorregulación de los estudiantes en su desarrollo formativo se apropia de que, la autorregulación es el proceso que estimula y mantiene, las conductas, pensamientos y las emociones para la obtención de metas que se proponen los individuos; según (Panadero & Alonso-Tapia, 2017) la autorregulación implica el control sobre el pesar, actuar y el factor emocional dirigidas a la consecución de los objetivos, los que no necesariamente tienen orientación al aprendizaje; resulta ser un proceso profundo, dinámico, minucioso y deliberado que incluye la autorregulación del aprendizaje y la autorregulación cognitiva, intervenido a la vez por emociones o elementos de autorregulación motivacional para la generación y sostenimiento del interés por aprender (Boekaerts, 1997; citado por (Corno, 2010).

De acuerdo con lo anterior, (Ben-Eliyahu & Linnenbrink-García, 2015) refieren que un estudiante autorregulado está en capacidad de coordinar aspectos de aprendizaje cognitivo como la concentración, conductual como la planificación estratégica y emocional como la ansiedad y manejo del estrés.

La presente investigación pertenece a la línea de gestión social participación y Desarrollo comunitario (Sistema de Investigación CTI&S-UNIMINUTO, versión 3.0.diciembre 2012) , como parte del sistema de investigación de la Corporación Universitaria Minuto de acorde a la metodología que incluye la percepción del estudiante y motiva su participación en temas de conocimiento del proyecto, en el caso particular con la comunidad educativa, estudiantes y docentes que activamente muestran interés y participación en la búsqueda y construcción de los soluciones a los problemas que confrontan; gestión social del desarrollo que permite el empoderamiento de la comunidad educativa y el fortalecimiento en temas de investigación.

Como sublínea de investigación la gestión e intervención comunitaria se presenta acorde al proceso de investigación, pues se enfoca en la participación de los estudiantes como parte de la comunidad universitaria; participación que permite formular propuestas de solución para su ejecución,

asimilando a proyectos de proyección social y comunitaria que fortalecen la comprensión, reflexión y análisis del significado de formas de gestión para futuras intervenciones en la comunidad y el desarrollo de productos que planteen estrategias de formación.

CAPITULO I

1.1. Justificación

Esta investigación busca identificar confluencias de los procesos de autorregulación, factores de estrés y rendimiento académico de los estudiantes UNIMINUTO Vicerrectoría Regional Orinoquía (2021), de noveno semestre y las posibles afectaciones que causa el estrés académico y el clima organizacional en aspectos relacionados con el desarrollo del estudiante universitario, buscando establecer estrategias a través de las cuales se puedan lograr posibles soluciones.

Los proyectos investigativos realizados acerca del clima organizacional y estrés académico, han despertado la atención de las diferentes organizaciones de la sociedad actual, el caso de las instituciones educativas no es la excepción, necesitando establecer herramientas que aporten al factor vital con el que se cuenta, el talento humano, con estos estudios se busca identificar parámetros estratégicos para alcanzar un rendimiento académico y laboral sobresaliente, más eficaz; uniendo y dinamizando los propósitos personales y las metas empresariales

En Colombia los procesos empresariales y la necesidad de crecimiento económico se evidencian a nivel organizacional como oportunidades de actualizar y responder a retos globales replanteando el sentido de la gestión humana en las entidades o compañías. Malaver (2004) citado por (Calderón,

Naranjo, & Álvarez, 2007) menciona que la investigación en cuanto a gestión es mínima dejando vacíos en constructos y temas relacionados, igualmente en la existencia de comunidad científica que aborde el tema.

La educación debe aportar a la formación de seres humanos con los conocimientos necesarios para desenvolverse en su entorno, pero ante todo debe contribuir a la formación de seres humanos más integrales favoreciendo la transformación de su esfera social e individual, los docentes pueden contribuir en la transformación de la realidad social, creando un lugar adecuado para aplicar con los estudiantes nuevas formas de generar conocimiento. En la medida en que los docentes visualicen y apliquen las diversas formas en las cuales se construye aprendizaje, se desarrollarán personas con mayores habilidades y destrezas capaces de enfrentar las demandas de la sociedad actual.

La autorregulación del aprendizaje contribuye en gran medida a lograr este objetivo, abriendo las posibilidades que el estudiante tiene de auto conocerse para la construcción de su conocimiento, permitiéndole tener mayor autonomía, capacidad para tomar decisiones de forma asertiva, buscando su propia formación con autocontrol y constituyéndose como ser un ser humano más integral

Ante el estrés académico y la falta de autorregulación del aprendizaje en los estudiantes se hace identificar diferentes factores de problemática y sus consecuencias con la finalidad de que el área de bienestar universitario de la Corporación Universitaria Minuto de Dios pueda disponer de estos datos y diseñar programas de intervención en este tema con el fin de ayudar a los estudiantes a controlar su nivel de estrés, viéndose esto reflejado en el comportamiento actitudinal de sus estudiantes y en el mejoramiento del rendimiento académico.

1.2. Planteamiento del problema

El clima organizacional negativo al que se exponen los estudiantes y el estrés académico van de la mano, bajo el postulado que, cuando clima organizacional se afecta negativamente, incide en el ambiente de clases, las interacciones dentro del salón y en el compromiso de los estudiantes. (Iniesta et al., 2016); según (Chiavenato I. , 2011) el buen clima organizacional se refleja en los logros, productividad, satisfacción, adaptación, innovación entre otros aspectos, que será beneficioso para la organización permitiendo la consecución de metas.

Estudios refieren que los fracasos y dificultades en el rendimiento académicos preceden al consumo de drogas y el uso de diversas sustancias (Bachman, 2008); (Jacobsen (2005) indica que en el caso de generarse adicción al cigarrillo, el fumar termina afectando temas de la salud como la memoria y la atención, habilidades cognitivas con importantes implicaciones para el rendimiento académico.

La ingesta de alcohol y el consumo de otras sustancias puede alterar funciones psicológicas como el aprendizaje, el seguimiento de normativas y el control emocional (Spear, 2002; (Chambers, 2003). En Universidades como la Pontificia Bolivariana y de Antioquia se indica que las principales causas del estrés académico son de tipo personal, de contexto, carga y entorno académico, dentro de las principales se encuentran el nerviosismo, la ansiedad, el cansancio, el desespero, la intranquilidad, la sensación de presión escolar, laboral o de otra índole (Martínez Díaz ES, 2007) .

En la Universidad, aumenta el grado de exigencia a la vez que disminuye el contacto entre docente y estudiante requiriendo de un mayor nivel de autonomía al momento de estudiar, el enfrentamiento ante el aumento de actividades, la mayor complejidad de los procesos evaluativos y a la posibilidad de tomar decisiones con autonomía y sin apoyo adecuado estos cambios pueden afectar la motivación del estudiante por el estudio (Blumenfeld, 1992 citado en (Bello, y otros, 2016).

Esta situación problemática requiere acciones de mayor autorregulación y autonomía en coherencia con los requerimientos académicos de la carrera; (Calero, 2009), postula que el aprendizaje se crea de lo simple a lo complejo, es decir inicialmente con conductas básicas, las cuales son asociadas posteriormente en comportamientos complejos de segundo orden, los cuales sustentan el conocimiento complejo, meta final de aprendizaje.

En el aprendizaje autorregulado los docentes tienen un papel fundamental en la creación de entornos de aula positivos con un buen clima motivacional, fomentando que el estudiante seleccione adecuadamente metas a las cuales pueda dirigir su esfuerzo (Alonso-Tapia, 2008).

Santos (1998) citado por (Velásquez H. , 2015), refiere que el estrés y la falta de autorregulación en los procesos de aprendizaje generan problemáticas (1) sociales como la disminución en el nivel de rendimiento académico y laboral, (2) fisiológicos en la alteración de la salud generando enfermedades en los diferentes sistemas alteraciones provocando cambios del ritmo y frecuencia cardio-respiratorias, aumento o disminución de la tensión arterial, cambios en los niveles de azúcar, grasas de la sangre, aumento del colesterol, insuficiencia coronaria, modificación de las funciones hormonales, (3) psicológicos como la preocupación, desespero, estados de ánimo negativos irritabilidad y depresión , afectando aspectos como son atención, memoria, autoconciencia., razonamiento, concentración motivación etc. Afectaciones que han de ser identificadas y moderadas en función del buen desempeño académico.

En cuanto, a las causas del estrés académico, varios estudios han demostrado que el nivel de preocupación con mayor incidencia en los estudiantes está relacionado con el área académica, en

particular con la sobrecarga académica, la dedicación y exigencia requeridas para el buen desempeño académico, la dificultad para comprender los materiales de estudio y los sistemas de evaluación (Cabanach, Souto, & Freire, 2014). El rendimiento académico es la agrupación de varios factores atribuidos al logro de estudiante en actividades académicas, las cuales para el caso, se miden de manera cuantitativa y cuyos resultados reflejan la ganancia o pérdida, la deserción y el nivel del éxito académico (Pérez-Luñu, Ramón, & Sánchez, 2000).

Con el paso del tiempo el estrés se convierte en una problemática de la población universitaria que padece de esta particular condición, la cual no solo genera problemas psicológicos, sino que también representa un desgaste físico repercutiendo de forma directa en la eficacia de los estudiantes frente a sus responsabilidades académicas (Zapata, 2015). De las diversas variables que se relacionan con el rendimiento académico, una es la ansiedad antes, durante y después de los procesos evaluativos, constituyéndose en una experiencia muy común, y que en algunos casos se evidencia en la generación de experiencias negativas, bajas calificaciones, disminución académica, deserción escolar y universitaria, entre otras (Ayora, 1993)

Estas condiciones presentan al estrés académico con diferentes patrones y diferentes variables, tan diversas como el estado emocional, la salud física o las relaciones interpersonales, siendo evidenciadas de distinta manera por diferentes personas y efectos; estos tipos de efectos se identifican principalmente en el plano conductual, cognitivo y fisiológico, cada uno tiene efectos a largo y corto plazo (Pozo y Polo, 1994; citados en (Martin, 2007).

El estrés se considera un proceso reflejo que se pone en marcha cuando el individuo se ve enfrentado a una situación o acontecimiento complejo el cual se puede clasificar dependiendo de la determinación, como fenómeno social o como un fenómeno psicológico. Mientras más duradera sea la situación a la cual se ve enfrentada el individuo más negativas serán las consecuencias y los efectos que causa, provocando trastornos psíquicos o psicofisiológicos como depresión, hipertensión, insomnio, entre

otros (González, 2015), afectando esto el desempeño de las labores diarias en este caso particular de los estudiantes ocasionando disminución en su rendimiento académico y desinterés por sus deberes.

El estudio del rendimiento académicos obliga la revisión tanto práctica como teórica de las investigaciones y trabajos que han tenido relación con la autorregulación de aprendizaje, abordando problemas de distintas variables y principios, y los diferentes factores sociales, culturales y temporales que intervienen; buscando dar dirección al aprendizaje a partir de una autorregulación que transforme debilidades en habilidades y miedos en oportunidades, (Chávez, Trujillo, & López, 2015)

Este rendimiento académico, se puede estudiar también a partir de los resultados negativos generados por el estrés, según (Caldera, Pulido, & Martinez, (2007)) en las ciudades, se estima que el cincuenta por ciento (50%) de las personas tienen algún problema de salud mental relacionado con el estrés, mientras que la organización mundial de la salud (OMS) ha considerado el estrés como una enfermedad mental muy fácil de sentir pero muy difícil de superar debido a los altos índices de personas que no han logrado superarla y terminan atentando contra su vida (Healt Day New, 2018).

Estas situaciones, provocan en los estudiantes un bajo rendimiento académico y por ende generación de frustración, la cual puede llevar a tener una reacción aguda de estrés; (Selye, 1960), consideró que varias patologías (cardíacas, hipertensión arterial y trastornos emocionales o mentales) se generaban por los cambios fisiológicos ocasionados por un prolongado estrés en los órganos.

(Martín, 2007), en un estudio realizado en España con una muestra de 40 estudiantes, logró establecer un incremento en el nivel de estrés de los universitarios durante el período previo a los exámenes. Así mismo se hallaron afectaciones en la salud (ansiedad, consumo de tabaco, cafeína o fármacos, trastornos del sueño y en la ingesta de alimentos) y sobre el auto concepto académico de los estudiantes.

Según (Águila A, 2015), la relación entre la salud del estudiante para realizar sus labores y el manejo del estrés académico, pueden ser causales de afectación del rendimiento académico, pues los síntomas se manifiestan en forma física y emocional; como consecuencia un rendimiento limitado o por el

contrario un buen desempeño académico. El estrés académico es un fenómeno constante en la muestra estudiada, con mayor incidencia en el sexo femenino. Por tratarse de un proceso con múltiples dimensiones abarca la presencia de cambios fisiológicas, conductuales y cognitivo afectivas, las cuales se relacionan con variables como los resultados académicos, la edad y el sexo del estudiante. (Román, Ortiz, & Hernández, 2008)

Esta gran problemática surge de una manera muy interesante y latente que puede perjudicar a cualquier persona sin importar condición social, económica, raza, estrato y mucho menos edad, además de ser considerado como una enfermedad (Labrador F, 1995), relacionada a la vida cotidiana de las personas ya que debido a diversas situaciones puede llegarse a sentir estrés, pero lo importante es llegar un poco más a fondo con el estrés académico, sus causas y sus consecuencias. (Marín, 2000).

1.3. Formulación del problema

Sistematizando el problema para la investigación de factores y problemáticas de estudiantes y las situaciones de posible confluencia con aspectos relacionados con los docentes universitarios, en la formación y actividades laborales respectivamente, pueden exponer escenarios de problemas de salud y demás afectaciones que generalmente se dan a causa del estrés (Alfonso Aguila, Calcines Castillo, & Monteagudo De La Guardia, 2015); dada su importancia se requiere identificar, ¿cuáles son los factores del estrés que se manifiestan a lo largo de la carrera en los estudiantes y en cuanto a los docentes la relación del clima laboral respecto al estrés? ¿Cuál es la relación entre las variables que surgen en los periodos de evaluación a lo largo de la carrera en los estudiantes?

La relación entre una persona y los eventos del medio, en este caso el estrés académico, es un fenómeno que los estudiantes deben soportar o aprender a dominar; pues las diferentes situaciones de

estrés provocan cambios inesperados en los diferentes entornos, también genera, ansiedad, miedo, tristeza, soledad, depresión y hasta incluso en muchos casos problemas de salud mental. En este sentido se requiere resolver ¿Cuál es el espectro del estrés académico?, y por ende ¿Cuál es el efecto de este espectro en el bajo rendimiento académico?

El aumento de las exigencias académicas, debido a diferentes factores, establece la importancia de estar a la vanguardia ante los retos que impone no solo la parte académica sino también la sociedad. Tal situación puede provocar experiencias de agotamiento, desinterés frente al estudio, nerviosismo e incluso pérdida del control; apropiando a (Águila A, 2015), el bienestar académico no puede dejar de ser valorado como un componente importante del rendimiento, presentándose la necesidad de determinar ¿Cuál estrategia se ajusta a las necesidades de los estudiantes y del entorno que le exige niveles altos de rendimiento?

(Feldman, y otros, 2008) establecen que los efectos de los estresores se encuentra influenciados por factores psicológicos, que pueden actuar como protectores o como detonantes de afectaciones en el individuo; sumado a esto la condición social es algo que caracteriza a cada individuo haciéndolo diferente a los demás, en el entorno universitario los estudiantes se enfrentan a diferentes situaciones que requieren de recursos de aprendizaje, emocionales y físicos, poniendo a prueba capacidades y destrezas de afrontamiento para superar cada obstáculo. (Berrío, Garcia, & Mazo, 2011); estos aspectos llevan a la formulación de ¿Qué alternativas pueden mejorar la problemática del estrés?

Los diferentes factores que contribuyen dada la capacidad de oposición ante situaciones de estrés al que diariamente están expuestos los estudiantes, no solo académicamente, sino laboral y familiarmente, direcciona la observación de aspectos y características personales y ambientales, o más precisamente, la percepción que tiene cada individuo para moderar los efectos del estrés y aumentando su resistencia (factores protectores) (Feldman, y otros, 2008); ¿Qué factores protectores de los estudiantes logran definir el éxito de buenas calificaciones al final de cada periodo académico?

Cabe resaltar que el ambiente académico de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, los estudiantes se enfrentan a diversas situaciones, como los parciales, trabajos escritos, investigaciones, exposiciones, entre otros. El cual genera en muchas ocasiones frustraciones, problemas de atención, aburrimiento, desmotivación, falta de sueño, problemas de memoria. (Martínez & Gallo, 2016)¿el ambiente académico es motivador? ¿el estudiante siente frustración al no entender las temáticas de alguna asignatura?

La motivación para el desarrollo de procesos de autorregulación y los problemas que se presentan al respecto, son componentes de la condición humana, pero el estudiante los sufre especialmente por estar en pleno desarrollo biológico mientras enfrenta constantes cambios familiares y sociales; derivando para el proyecto la pregunta problema, ¿Cuáles son los aspectos confluyentes del clima organizacional y el rendimiento académico, para el manejo del estrés y el desarrollo de procesos de autorregulación de estudiantes de IX semestre de Administración de empresas modalidad distancia en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Orinoquía (2021)?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Establecer las líneas de gestión desde el enfoque del clima organizacional para el desarrollo de procesos de autorregulación como base del rendimiento académico y manejo del estrés propuesto en estudiantes de IX semestre de Administración de empresas modalidad distancia en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Orinoquía (2021)

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar el clima organizacional y los factores psicosociales que en sus variables presenten comportamientos relacionados con los procesos de autorregulación y rendimiento académico.

-Identificar los factores incidentes en el desarrollo del clima organizacional en la corporación Universitaria minuto de Dios y la influencia que tiene en el desempeño académico de los estudiantes de IX semestre de Administración de empresas modalidad distancia, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Orinoquía (2021).

- Aplicar una metodología de intervención educativa que permita apropiar estrategias de autorregulación para elaborar propuestas de mejoramiento del clima organizacional para el desarrollo personal y rendimiento académico en los estudiantes de IX semestre de Administración de empresas modalidad distancia en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Orinoquía (2021).

-Socializar propuestas de líneas estratégicas de intervención para el mejoramiento del clima organizacional en desarrollo de propuestas de manejo del estrés y los procesos de autorregulación en función del rendimiento académico en los estudiantes de IX semestre de Administración de empresas

modalidad distancia en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Orinoquía (2021)

CAPITULO II

2. Marco teórico y antecedentes

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

Se realizó un análisis de la evolución de los hábitos de estudio durante un período de 5 años en estudiantes profesionales de una Universidad Privada en Colombia buscando establecer los cambios en los hábitos que éstos tenían en el transcurso del tiempo; para esta investigación se empleó el test de hábitos de estudio de Gásperi a 162 integrantes de tres facultades diferentes durante el inicio de sus clases y posteriormente a los 5 años en los estudiantes que continuaban. En la aplicación inicial se encontró una correlación positiva entre rendimiento académico, la concentración y lugar de estudio de la prueba. Como resultado de la investigación se logró establecer que los hábitos de estudio no varían según la carrera profesional y que son algo estable a través del tiempo (Montes, 2012, págs. 96-110)

Con el fin de analizar la prevalencia del estrés académico en estudiantes de pregrado de odontología de la corporación Universitaria Rafael Núñez en la ciudad de Cartagena Colombia se realiza una la investigación en 245 estudiantes con edades entre 18 y 21 años que cursaban del primero al décimo semestre; para esta investigación se utilizó el cuestionario DES 30 versión en español, los resultados reflejaron que los estudiantes presentan niveles de estrés elevados con mayor incidencia en los estudiantes de género femenino con un promedio de 2,19 en comparación al 2,12 del género masculino y a la vez que los mayores índices de estrés se generaban por temor a

reprobar un curso (48.98%) y en las situaciones cercanas a las evaluaciones y calificaciones . (2.71%) (Fortich, Perez, Rosas, Ortiz, & Torres, 2013).

llevaron a cabo un trabajo investigativo en la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana en la ciudad de Bucaramanga, Colombia con el fin de indagar sobre los síntomas de ansiedad y depresión que presentaba la población estudiantil de esta universidad; para esto se tomó una muestra de 259 estudiantes con una edad media que oscilaba entre 19 años. Los resultados obtenidos en esta investigación indican que el género femenino presenta una mayor vulnerabilidad ante síntomas de estrés como la ansiedad y la depresión, por otro lado, los resultados arrojados por esta investigación reflejan que la gravedad de los síntomas depende del grado de efectos patológicos que causen en las personas que se enfrentan a una situación estresante. (Agudelo, Casadiegos, & Sánchez, 2008, págs. 34-39).

En esta investigación se tomó como muestra 202 estudiantes de la jornada nocturna de una universidad Privada de Barranquilla Colombia para la cual se implementó el instrumento MBI- SS con el fin de estudiar las variables, uno de los resultados más relevantes de esta investigación indica que 41,6% de la muestra presenta “burnout” académico, mientras que el 49% manifestó estar satisfecho con la carrera que escogió. No obstante, lo anterior, las relaciones que se establecieron frente a las variables indicaron que a pesar de presentar “burnout” académico y una tasa relativamente alta de agotamiento (29,7%), los estudiantes se ven más comprometidos con sus estudios generando un rendimiento académico más alto. (Caballero, Abello, & Palacio., (2007), págs. 98-111).

En otra investigación, llevada a cabo por Bermúdez, y otros (2006), se estudiaron los factores de riesgo que influyeron en el rendimiento académico de los estudiantes de medicina de la Universidad de Manizales. El instrumento utilizado para llevar a cabo la

investigación fue una encuesta transversal que evaluó aspectos psicosociales como la cultura, la motivación, la escolaridad; y de otro lado, presencia de síntomas depresivos, disfunción familiar, estrés y consumo de sustancias. La muestra constó de 212 estudiantes de edades comprendidas entre los 17 y los 31 años que cursaban desde el segundo semestre hasta el decimoprimer. Dentro de los resultados se encontró una relación bastante amplia entre las variables estudiadas. La presencia de estrés y el consumo de sustancias en los estudiantes estuvieron determinados en intensidad y cantidad por el semestre que cursaban los participantes, aunque los investigadores también definieron que el estrés también dependía mucho más del rendimiento académico de cada estudiante que de las relaciones sociales que se pudieran generar. (Bermúdez, y otros, 2005, p. 2)

2.1.2. Antecedentes Internacionales:

Entre los estudios realizados en instituciones de educación superior se encuentran las investigaciones desarrolladas por Mercado y Toro (2008), quienes realizaron un estudio exploratorio denominado “Análisis comparativo del clima organizacional en dos universidades públicas de Latinoamérica: México y Colombia”. El objetivo fue determinar la calidad del clima en dos universidades similares desde el punto de vista académico, organizacional y administrativo. En la universidad mexicana los resultados favorables se inclinaron hacia el trabajo en equipo y trato interpersonal mientras que en la universidad colombiana los resultados positivos se encontraron en la estabilidad y el sentido de pertenencia.

Por su parte, Palma (2009) llevó a cabo la investigación “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”, cuya muestra estuvo conformada por 473 trabajadores universitarios de tiempo completo entre profesores y empleados administrativos. El resultado muestra niveles medios de

clima organizacional, encontrándose que no existen diferencias significativas en ninguna de las dimensiones estudiadas del clima organizacional y el tiempo de servicio en la institución

Villa, Pons y Castellanos (2005) analizaron la percepción de 122 profesionales y trabajadores universitarios de una universidad pública colombiana. El análisis de los datos fue a través de estadística básica y análisis factorial que definieron al clima con una representatividad del 82.3%. Con base en los resultados, los autores recomiendan introducir modificaciones en el estilo de dirección y en la actitud laboral de los trabajadores.

Chiang et al. (2007) analizaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en equipos de trabajo formados por profesores investigadores que trabajaban en departamentos de la universidad, a los cuales se les administró un instrumento validado para medir las variables de clima, satisfacción en el trabajo y resultados del trabajo en las universidades, en una muestra española y otra chilena. El estudio muestra que existe relación entre las tres variables analizadas. En la muestra española la productividad se relaciona con la presión laboral, la satisfacción y el desarrollo académico, mientras que la muestra chilena la relación se dio con la libertad de cátedra y la satisfacción laboral. Lo anterior proporciona evidencia de que el clima organizacional es una variable importante que impacta en otros factores que tienen estrecha relación con el logro de las metas institucionales en las Instituciones de Educación Superior.

Martin, Trujillo y Moreno (2013) analizaron el nivel de estrés académico que sufren los estudiantes universitarios de la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de Málaga, en España. La muestra estuvo conformada por 492 alumnos divididos en 127 mujeres y 365 hombres que pertenecían al curso de grado de las carreras de Ingeniería Mecánica, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Industrial, Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Productos. Se utilizó el Cuestionario de Estrés Académico. Los resultados mostraron que en general el nivel de estrés académico es elevado. Así mismo fueron las mujeres y los estudiantes de Ingeniería Electrónica e Industrial los que presentaron mayor nivel de estrés.

Espinoza (2012) analizó los hábitos de estudio en estudiantes universitarios. La muestra estuvo conformada por 89 estudiantes de distintas facultades de la Universidad Latina de Panamá. Se utilizó un Cuestionario de Hábitos de Estudio especialmente diseñado para efectos de la investigación. Los resultados muestran que un 78% toma notas en la clase, un 91% presta atención al profesor, un 76% pregunta al docente para tener una total comprensión de lo hablado en clase, un 90% trata de entender el curso en clases, un 73% evita distraerse con los demás y un 75% evita hacer otras cosas mientras esta en clase.

Labrador (2012) analizó el estrés académico, así como algunos recursos psicosociales para su afrontamiento en estudiantes de la Universidad de los Andes en Venezuela. La muestra estuvo conformada por 856 estudiantes de las facultades de Farmacia y Bioanálisis. Se utilizó un Cuestionario de Evaluación del Estrés Académico. Los resultados muestran que el 61.6% de los estudiantes presentan un estrés académico moderado.

Arribas (2011) analizó la formulación de un modelo causal de las dimensiones que configuran el estrés académico de los estudiantes universitarios de la Universidad Pontificia de Comillas en España. La muestra estuvo conformada por 138 estudiantes de Enfermería. Se empleó un Cuestionario de estrés académico especialmente diseñado para efectos de la investigación. Los resultados muestran que existe un promedio en general de 7,16 en factor trabajos obligatorios; 6,74 en factor percepción del profesor; 7,90 en factor sobrecarga académica y 4,13 en factor percepción global de la asignatura.

García, Pérez, Pérez y Natividad (2012) analizaron las principales fuentes de estrés académico en estudiantes de la Universidad de Valencia en España, la muestra estuvo conformada por 199 estudiantes, 142 de psicología y 57 estudiantes del Magisterio. Se utilizó un cuestionario de Estrés Académico especialmente diseñado para efectos de esta investigación. Los resultados muestran que un 82% afirma haber experimentado estrés académico en algún momento. Asimismo, se muestra que los eventos más estresantes son 41.7% en la falta de tiempo para cumplir con las actividades académicas; 46.7% en la exposición de trabajos en clases y 39.2% en la sobrecarga académica.

Lacarruba, Leiva, Morinigo, Pertile, Ruiz y Frutos (2011) analizaron la relación entre motivación y hábitos de estudio en una muestra de 129 estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Privada de Asunción, en Paraguay. Se utilizó el Inventario de Métodos y Hábitos de Estudio de Álvarez. Los resultados muestran que hay poca relación entre motivación y hábitos de estudio. Asimismo, se observó una media de 3.01 en el factor memoria, 2.99 en lugar y ambiente, 2.22 en planificación y 2.63 en lectura, lo que implica que los alumnos a veces tienen un plan de estudios, no le dedican tiempo a la lectura todos los días y solo algunas veces aprovechan las clases e implementan técnicas auxiliares y revisión de exámenes.

Sabatinelli (2011) analizó si los ingresantes de la carrera de Psicología de la Universidad Abierta Interamericana en Argentina consideraron al estrés académico como causante de problemas físicos y emocionales. La muestra estuvo conformada por 40 alumnos entre 22 y 48 años. Se empleó una guía de entrevistas especialmente diseñadas para efectos de la investigación. Los resultados muestran que el 95% manifestó que el estrés académico afectaba su estado emocional; asimismo el 87.5% del estrés académico afecta su salud física.

Cruz y Quiñones (2011) analizaron la relación que existe entre los hábitos de estudio y el rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Enfermería Poza Rica en Veracruz-México. La muestra estuvo conformada por 79 estudiantes inscritos en el periodo febrero-agosto del 2010. Se utilizó el inventario de hábitos de estudio de Wrenn y el rendimiento académico fue evaluado a través del promedio que obtuvieron los estudiantes en el semestre anterior. Los resultados muestran que los hábitos de estudio están relacionados con el rendimiento académico, asimismo el 75% de los estudiantes poseen un nivel regular de hábitos de estudio y el 25% de regular a bajo.

Oliveti (2010) analizó el nivel de estrés académico en estudiantes tanto hombres como mujeres, de la Universidad Abierta Interamericana en Argentina. La muestra estuvo conformada por 120 alumnos. Se administró el inventario Sisco del Estrés Académico y una encuesta sociodemográfica. Los resultados

mostraron que el 10.8% de alumnos no presenta estrés académico frente a un 89.2% de ellos que si lo presenta.

Tolentino (2009) analizó el nivel de estrés académico en alumnos de 3 y 4 semestre de licenciatura en psicología de la universidad Autónoma del estado de Hidalgo en México. Se utilizó la prueba Sisco de estrés académico. Los resultados arrojaron que el nivel de estrés académico de los estudiantes de 3 y 4 semestre de la licenciatura en psicología es de nivel promedio. En los alumnos de tercer semestre, el 30% presenta un nivel de estrés académico elevado, mientras que, en los alumnos del cuarto semestre, el 26% presenta un nivel de estrés académico elevado.

Román, Ortiz y Hernández (2008) analizaron los niveles de estrés académico en una muestra de estudiantes de Cuba. La muestra estuvo conformada por 205 estudiantes del primer año de la Escuela Latinoamericana de Medicina. Se utilizó el Inventario de Estrés Auto percibido. Los resultados muestran que el 90% de la muestra femenina y el 70% de la muestra masculina presentan un nivel elevado de estrés académico, asimismo se encontró que los estudiantes con menor estrés académico presentan un mejor resultado académico.

Gómez, Bartra y Martínez (2007) identificaron los hábitos de estudio que emplearon los alumnos al ingresar a la carrera de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Guadalajara, en México. La muestra estuvo conformada por 72 estudiantes de dicha universidad. Se utilizó el Inventario de Hábitos de Estudio desarrollado por Gasperin. Los resultados muestran que solo 3 de los 72 estudiantes ingresaron con muy buenos hábitos de estudio, asimismo el 52% presenta buenos hábitos y el 44 % de regular a malo

2.2. Bases teóricas y científicas del tema

2.2.1. Confluencia del clima organizacional y el rendimiento académico.

Los orígenes del estudio sobre clima organizacional se centran en las investigaciones de Lewin y sus colaboradores sobre los climas sociales (Alcover, 2005, citado en De Araujo, 2009), sin embargo, el desarrollo del concepto se enmarca en el mismo proceso de evolución de la Psicología de las Organizaciones y no hay certeza sobre el momento exacto en que apareció el término (Silva, 1996 citado en De Araujo, 2009)

(Fernández & Tabaré, 2004, págs. 43-68.) Hicieron un recorrido teórico en el que menciona que el concepto de clima es propio de los años 30 cuando la corriente de las relaciones humanas capitaliza el descubrimiento de la dimensión socioemocional de la organización, la relaciona con la noción de liderazgo y la aproxima a la organización entendida como estructura.

Por su parte, Vázquez y Guadarrama (2001) lo conciben como:

Ambiente que se presenta en una organización como producto de una serie de variables objetivas y subjetivas que crean una gran diversidad de actitudes, conductas y reacciones en las personas que a ella pertenecen y que pueden ir desde una identificación plena hasta la frustración y el sabotaje para el desarrollo de la organización (Vázquez & Guadarrama, 2001, p. 106)

A través del tiempo se ha venido incrementando el interés por el estudio de temas relacionados con el clima organizacional y su influencia en aspectos como la productividad, eficacia, calidad e interés

laboral y su incidencia en el buen desarrollo de las organizaciones. (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar, & Giraldo en Bogotá, 2006)

El clima organizacional es la percepción, conducta, estructura organizacional y los procesos realizados que tienen efecto en el desempeño y avance de la organización a través de sus miembros.

(Caligiore & Díaz, 2003)

Tabla 1 concepto sobre clima organizacional por diferentes autores

Autor principal	Definiciones	Autores que la retoman
Lewin (1951)	El comportamiento humano es función del "campo" psicológico o ambiente de la persona, el concepto de clima es útil para enlazar los aspectos objetivos de la organización.	Dessler, 1979; Méndez, 1982; Romero y Leal, 1990; Acero, Iragorri y Morcillo, 1994; Barcha y Riveros, 1994; Calle y Rodríguez, 1994; Díaz e Iral, 1997; Marchan y Pérez, 1997; Granja y Chamorro, 1998; Peñaranda, 1998; Peña y Sánchez, 1998; Quiñónez y Micolta, 1999; Díaz y Suárez, 2000; Abril y Fajardo, 2000; Valdenebro y Lozano, 2000; Buitrago, 2000; Jiménez, Martínez y Muñoz, 2001.
Argyris (1957)	El clima organizacional se caracteriza, como la cultura organizacional, con ello relaciona el concepto con los componentes de cultura y permite la delimitación de distintas subculturas dentro de la organización.	Peiró, 1995; Abril y Fajardo, 2000.
Halpin y Croft (1963)	El clima organizacional se refiere a la opinión que el empleado se forma de la organización.	Dessler, 1979; Romero y Leal, 1990; Acero, Iragorri y Morcillo, 1994; Barcha y Riveros, 1994; Peiró, 1995; Granja y Chamorro, 1998; Peña y Sánchez, 1998; Flórez, 1999; Mesa y Pardo, 2004.

Forehand y Gilmer (1964)	El clima es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que lo forman.	Dessler, 1979; Álvarez, 1992a; Romero, 1992; Acero, Iragorri y Morcillo, 1994; Calle y Rodríguez, 1994; Bernal y Gómez, 1995; Díaz e Iral, 1997; González y Linares, 1997; Granja y Chamorro, 1998; Triana, 1999; Quiñónez y Micolta, 1999; Flórez, 1999; Buitrago, 2000; Abril y Fajardo, 2000; Díaz y Suárez, 2000; Valdenebro y Lozano, 2000; Jiménez, Martínez y Muñoz, 2001; Acero, 2003; Páramo, 2004.
Litwin y Stringer (1968)	El clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajaban en una organización.	Dessler, 1979; Méndez, 1982; Romero, y Leal, 1990; Romero, 1992; Acero, Iragorri y Morcillo, 1994; Calle y Rodríguez, 1994; Prieto, 1995; Lozano y Mendoza, 1995; Díaz e Iral, 1997; González y Linares, 1997; Rosales, 1997; Granja y Chamorro, 1998; Peñaranda, 1998; Guzmán, 1998; Nieto, Rodríguez y Arango, 1998; Peña y Sánchez, 1998; Flórez, 1999; Abril y Fajardo, 2000; Valdenebro y Lozano, 2000; Triana, 1999; Díaz y Suárez, 2000; Cabrera, Parra, Rentería y Sánchez, 2000; Portela, Ramírez y Ramos, 2001; Angarita, Ricaurte, Amaya, Rodríguez y Cortés, 2001; Forigua, Jiménez y Valero; 2003; Mesa y Pardo, 2004; Camacho, Ospina y Segura, 2003; Cardona y Sandoval, 2003; Gálvez, 2004; Moro y Murcia, 2004; Izquierdo, Sánchez y Zuluaga, 2005; Quintana, 2005.
Tagiuri (1968)	Clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características.	Calle y Rodríguez, 1994; Barcha y Riveros, 1994; Peiró, 1995; Peña y Sánchez, 1998; Vargas, 1999; Abril y Fajardo, 2000; Acero, 2003; Páramo, 2004.
Pace (1968)	El clima organizacional es el patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes.	Álvarez, 1992a; Abril y Fajardo, 2000.

Hall (1972)	El clima es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado.	Dessler, 1979; Granja y Chamorro, 1998; Buitrago, 2000; Castiblanco y Quiroga, 2001; Bernal y Soto, 2001; Forigua, Jiménez y Valero, 2003; Barón y Cordovéz, 2005.
Campbell (1976)	El clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento.	Calle y Rodríguez, 1994; Peiró, 1995; Valdenebro y Lozano, 2000; Páramo, 2004.
Payne y Pugh (1976)	El concepto de clima organizacional refleja diferentes aspectos tales como normas, actitudes, conductas y sentimientos de los miembros. Se manifiesta a través de percepciones.	Peiró, 1995; Toro, 1996a; Bravo y Mosos, 1998; Páramo, 2004; Valdenebro y Lozano, 2000; Bernal y Soto, 2001.
James y Jones (1974)	Presenta un modelo integrador de conducta organizacional. Se distingue el clima de la organización y el clima psicológico en conexión con las conductas y las motivaciones.	Calle y Rodríguez, 1994; Barcha y Riveros, 1994; Vargas, 1999; Martínez y Guerrero, 1997; Valdenebro y Lozano, 2000; Toro, 2000; Bonnet y Cortés, 2002; Acero, 2003; Páramo, 2004; Izquierdo, Sánchez y Zuluaga, 2005.
Dessler (1979)	El clima representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado en ella en términos de estructura, recompensa, consideración, apoyo y apertura.	Romero y Leal, 1990; Álvarez, 1992a; Reyes y Rodríguez, 1995; González y Linares, 1997; Peñaranda, 1998; Granja y Chamorro, 1998; Triana, 1999; Quiñónez y Micolta, 1999; Flórez, 1999; Díaz y Suárez, 2000; Sánchez y Silva, 2004; Barón y Cordovéz, 2005.
Naylor Pritchard, e Ilgen. (1980)	El clima organizacional es una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de la organización.	Toro, 1992a; Calle y Rodríguez, 1994; Peiró, 1995; Marchán y Pérez, 1997; Abril y Fajardo, 2000.
Flippo (1984)	Presenta una analogía entre clima organizacional y clima meteorológico, y afirma que este constructo se refiere a las condiciones ambientales de la organización, atributos, estructura y tipos de liderazgo, que ejercen efecto sobre las relaciones, comportamientos y actividades de los miembros de la organización.	Acero, Iragorri y Morcillo, 1994; Sánchez, 1994; Ángel, 1998; Granja y Chamorro, 1998.
Brunet (1987)	El clima organizacional se define como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las	Bernal y Gómez, 1995; Prieto, 1995; Vargas, 1999; Acero, Iragorri y Morcillo, 1994; Martínez y Guerrero, 1997; Portela, Ramírez y Ramos, 2001; González, Martínez, Peinado, Salazar,

	<p>variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.</p> <p>Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.</p>	Torres y Zapata, 1999; Forero y Valero, 2003.
Reichers y Schneider (1990)	El clima organizacional es un grupo de percepciones resumidas o globales compartidas por los individuos acerca de su ambiente, en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.	Granja y Chamorro, 1998; Peña y Sánchez, 1998; Andujar, 1999; Buitrago, 2000; Jiménez, Martínez y Muñoz, 2001; Toro, 2001; Portela, Ramírez y Ramos, 2001; Acero, 2003; Moro y Murcia, 2004; Izquierdo, Sánchez y Zuluaga, 2005.
Robbins (1990)	El clima organizacional es entendido como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas.	González y Linares, 1997; Granja y Chamorro, 1998; Peña y Sánchez, 1998; Quiñónez y Micolta, 1999; Díaz y Suárez, 2000; Sánchez y Silva, 2004.
Chiavenato (1990)	<p>El clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes.</p> <p>El clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización. Genera ciertas dinámicas en los miembros como es la motivación, la satisfacción en el cargo, ausentismo y productividad.</p>	Otálora, 1993; González y Linares, 1997; Guzmán, 1998; Quiñónez y Micolta, 1999; Peñaranda, 1998; Granja y Chamorro, 1998; Triana, 1999; Vargas, 1999; Flórez, 1999; Díaz y Suárez, 2000; Portela, Ramírez y Ramos, 2001; Bonnet y Cortés, 2002; Bobadilla y De Antonio, 2002; Mesa y Pardo, 2004; Gálvez, 2004.
Álvarez (1992a y 1992b)	El clima organizacional es el ambiente favorable o desfavorable para los miembros de una organización. Impulsa el sentido de pertenencia, la lealtad y la satisfacción laboral.	Izquierdo, Sánchez y Zuluaga, 1995; Ramírez, 1995; Marchán y Pérez, 1997; Bravo y Mosos, 1998; Abril y Fajardo, 2000; Toro, 2001; Moro y Murcia, 2004.
Peiró (1995)	El clima organizacional se trata de percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, pero sin olvidar que se trata de una realidad subjetiva.	Peña y Sánchez, 1998; Jiménez, Martínez y Muñoz, 2001.

	El clima organizacional es un equilibrio en el eje horizontal estructura-proceso (ver figura 2), pues reconoce las percepciones y las imágenes de la realidad organizacional aclarando que tiene una tendencia marcada hacia lo subjetivo, ya que es una construcción del sujeto o del grupo que pertenece al contexto laboral.	
Silva (1996)	El clima organizacional es una propiedad del individuo que percibe la organización y es vista como una variable del sistema que tiene la virtud de integrar la persona, los grupos y la organización.	Vargas, 1999; Abril y Fajardo, 2000; Guillén y Guil, 2000.
Gonçalvez (1997)	El clima organizacional es un fenómeno que interviene en los factores de la organización y las tendencias motivacionales, viéndose reflejado en el comportamiento de los miembros de ésta.	Valdenebro y Lozano, 2000; Portela, Ramírez y Ramos, 2001; Forero y Valero, 2003; Bonnet y Cortés, 2002; Barón y Cordovéz, 2005; Quintana, 2005.

Fuente (Vega D. , Arévalo, Sandoval, Aguilar, & Giraldo, 2006)

2.1.1. Algunas teorías sobre clima organizacional.

Para poder comprender de mejor manera lo respectivo al tema de clima organizacional se hace importante hacerlo a través del estudio de los diversos referentes teóricos que han venido siendo planteados por los autores en diferentes épocas y de las cuales muchos de sus conceptos se conservan vigentes. (Facultad de Ciencias Medicas Cienfuegos, 2019)

La teoría de la administración científica se inicia en el año 1911 por el ingeniero estadounidense Frederick Winslow Taylor, para aumentar la productividad de las empresas en Estados Unidos. Este autor, fundamentó su teoría en cuatro principios: división del trabajo, selección del personal, capacitación o especialización y cooperación estrecha y amistosa entre obreros y jefes. (Facultad de Ciencias Medicas Cienfuegos, 2019, p 563)

concibe la organización como una estructura, analiza los puestos de trabajo para mejorar la eficiencia y la productividad laboral. En la misma se hace énfasis en las estructuras. Sus principales enfoques están dados por la organización formal y los principios generales de la administración, los que se tienen, (1) división del trabajo: especialización de las tareas y de personas para aumentar la eficiencia; (2) autoridad y responsabilidad: derecho de dar órdenes y poder esperar obediencia; (3) disciplina: obediencia, dedicación, energía, comportamiento y respeto de las normas establecidas; (4) unidad de mando: recibir órdenes de un sólo superior; (5) unidad de dirección: asignación de un jefe y un plan para cada grupo de actividades con los mismos objetivos; (6) subordinación de los intereses individuales a los generales: por encima de los intereses de los trabajadores están los intereses de la organización; (7) remuneración del personal: debe haber satisfacción justa y garantizada retribución, para los trabajadores y para la organización; (8) centralización: concentración de la autoridad en los altos mandos de la organización; (9) cadena escalar: línea de autoridad que va desde el nivel más alto hasta el nivel más bajo; (10) orden: un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar; (11) equidad: amabilidad y justicia para alcanzar la lealtad del personal; (12) estabilidad del personal: disminuir la rotación, la cual posee un impacto negativo sobre la eficiencia organizacional; (13) iniciativa: capacidad de visualizar un plan y su éxito; y (14) espíritu de equipo: armonía y unión entre las personas con el fin de constituir fortalezas para la organización. (Facultad de Ciencias Medicas Cienfuegos, 2019, p 563).

La teoría de las relaciones humanas fue planteada en Estados Unidos entre los años 1924 y 1927 por el psicólogo Hugo Munsterberg y el sociólogo Elton Mayo. En ella se hace énfasis en las relaciones interpersonales y sus principales enfoques están dados por la organización informal, motivación, comunicación, liderazgo y dinámica de grupo (Facultad de Ciencias Medicas Cienfuegos, 2019, pág. 563)

. Las teorías surgidas hasta este momento se centraron en las estructuras de la organización y en las relaciones interpersonales. Aunque estas influyen en el clima, no es hasta la teoría del clima organizacional, de Rensis Likert, psicólogo estadounidense, que pudiera decirse que se aborda el tema desde la percepción de los trabajadores y directivos. Dicha teoría es fundada en el año 1948 y plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y en parte por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. (Facultad de Ciencias Medicas Cienfuegos, 2019, p. 565)

La teoría del desarrollo organizacional (DO) surge en los Estados Unidos en el año 1962 planteada por Richard Bebkhard con Rensis Likert y Kurt Lewin psicólogo alemán consultor y, en conjunto, a partir de los trabajos de un grupo de científicos que puso énfasis en el desarrollo planificado de las organizaciones y propusieron un conjunto complejo de ideas sobre la relación “persona-organización-ambiente”. (Facultad de Ciencias Medicas Cienfuegos, 2019, p. 563)

A través del tiempo el clima organización ha venido avanzando como factor primordial para el desarrollo de las organizaciones dando relevancia a las relaciones humanas con énfasis en las personas y su percepción (Facultad de Ciencias Medicas Cienfuegos, 2019)

2.3. Factores para determinar el estrés académico en los estudiantes.

2.3.1 Concepto de estrés

A continuación, se hace un recorrido conceptual a través de diferentes autores. (Mendiola, 2010, p. 132) refiere que el término original proviene del francés antiguo destresse que es ser colgado bajo estrechez u dominación; (Melgosa, 1995, pág.

19) señala que el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demandas; y (Martin, 2007, pág. 85); afirma que el estrés es considerado en la actualidad un término muy importante para la sociedad y durante años ha requerido de distintas modificaciones conceptuales. En el siglo XIX se definía al estrés según los estímulos o situaciones estresantes, mientras que en el siglo XX se definió al estrés más de forma fisiológica y conductual.

(Reina, 2004, págs. 1-10) define el estrés como algo que siempre está presente diariamente en la vida del ser humano, este estrés puede ser tanto positivo como negativo. El positivo permite que la persona llegue a cumplir con sus actividades planeadas y el negativo va más enfocado al cansancio y agotamiento que puede presentar el individuo (Trucco, 2002, p 15) Define el estrés como un conjunto de respuestas determinadas desde lo neurológico, lo fisiológico, pasando por lo cognitivo y culminando en lo comportamental, obedeciendo a situaciones externas o estímulos internos denominados estresores

Aplicándolo al contexto psicológico, la palabra estrés se ha utilizado en diferentes escenarios y contextos a lo largo de la historia. Se le dan múltiples significaciones, entre ellas las de nerviosismo, tensión, agobio, cansancio, inquietud, etc.; igualmente se utiliza para determinar las diferentes situaciones que generan dichas emociones (Caldera & Pulido, 2007)

2.4. Fases del estrés

El Dr. Hans Selye (al que consideramos el padre en el estudio del estrés), allá por el año 1935, lo definió como: La respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Lo denominó «Síndrome general de adaptación». Selye describió tres etapas de adaptación al estrés:

- Alarma de reacción: cuando el cuerpo detecta el estresor, este se relaciona con la forma en la cual reacciona la persona en los momentos que se ve enfrentado ante situaciones de estrés.
- Fase de adaptación: el cuerpo reacciona ante el estresor, es la capacidad que tiene el individuo para reaccionar ante el efecto estresor
- Fase de agotamiento: por su duración o intensidad empiezan a agotarse las defensas del cuerpo, la persona su capacidad de mantener activa, pierde la disposición para manejar adecuadamente la situación y empieza a sufrir decaimiento. Selye 1935 citado por (Martinez, 2018, p. 19)

Hans Selye medico endocrino de profesión fue uno de los primeros autores en definir el estrés al darse cuenta que muchos de sus pacientes tenían sintomatologías similares dentro de los cuales estaba el agotamiento, decaimiento, angustia etc. Motivado por conocer la causa de estos síntomas inicio la experimentación con ratas a las cuales exponía a diversas situaciones logrando concluir que el cuerpo siempre presenta respuesta ante los diversos estímulos tanto externos como internos provocando manifestaciones fisiológicas y psicológicas. (Davis & Palladino, 2008).

Elliot & Eisdorfer (1982), citados por (Barrero, (2000)) proponen cuatro categorías de estresores, (1) estresores agudos, generalmente son del entorno (externo) y de corta duración; (2) secuencias estresantes, situaciones que salen de lo habitual, de lo cotidiano; son de mayor prolongación causando situaciones extraordinarias; (3) estresores intermitentes, que son conjuntos de estresores agudos que se presentan con cierta regularidad o periodicidad y cuya aparición indefectiblemente genera respuestas de estrés en el individuo; y (4) estresores crónicos continuos, que se pueden definir como las situaciones que se presentan en la vida de los individuos, generando niveles de activación permanentes y que son constantes en la cotidianidad de la persona.

2.4.1 Síntomas

Santos (1993) citado por (Velásquez, 2010, p. 30) refiere que el estrés genera síntomas, (1) sociales, pues el estrés suele generar disminución en el nivel de rendimiento académico y laboral; (2) fisiológico debido a que el estrés genera enfermedades, alteraciones del sistema endocrino, alteraciones del sistema nervioso vegetativo, modificaciones del ritmo y frecuencia cardio-respiratorias, modificaciones de la tensión arterial, las tasas de azúcar y grasas de la sangre, aumento del colesterol, insuficiencia coronaria, modifican las funciones hormonales y alteran los ciclos menstruales; y (3) psicológico en casos de angustias, ansiedad, irritabilidad, depresión y estados de ánimo negativos.

2.5. Teorías

2.5.1. Teoría Fisiológica

El estrés como respuesta en la teoría fisiológica, fue desarrollado por Selye 1935, citado por (Oblitas, 2004) define al estrés como una respuesta imprecisa del organismo ante una demanda que va en contra del organismo, ante algunas situaciones de amenaza en donde el individuo planea combatir o huir ante las diversas acciones que se puedan manifestar (Fernandez, 2016, p. 27)

Selye (1956) citado por , (Cereijo, 2012)manifiesta que existen dos tipos de estrés uno que se da de forma negativa y otro de forma positiva, en donde el estrés positivo le permitirá al individuo cumplir con sus metas planteadas y el estrés negativo causará en la persona un gran agotamiento. (Fernandez, 2016, pág. 28)

2.5.2. Teoría de los sucesos vitales

La teoría de los sucesos vitales fue desarrollada por Holme y Rahe (1967, citado por (Oblitas, 2004); quienes basaron sus estudios principalmente en los sucesos que

presentaban la enfermedad de los pacientes hospitalizados. Sucesos como la pérdida de un ser querido y el despido de un trabajo activaban las hormonas y la fisiología del estrés; así como también situaciones como el haberse casado y el nacimiento de un hijo actuaron de manera positiva, sin embargo, nunca dejaron de ser estresantes ya que se requería de un ajuste adecuado para el cambio. (Fernandez, 2016, p. 28).

2.5.3. Teorías Basadas en la Interacción o Transacción

(Reynoso, 2005) sostiene que la evaluación cognitiva se basa en como el ser humano determina por qué y hasta qué punto le resulta estresante la relación entre el individuo y el entorno ya que estos son estímulos internos que son generados por un ambiente real y las evaluaciones cognitivas en donde la evaluación cognitiva es el desarrollo que permite observar las consecuencias de un hecho provocado por la persona según características como valores, compromisos, creencias, estilos de pensamiento y percepción y el entorno en donde todas estas características deben predecirse y analizarse. (Fernandez, 2016, p. 29).

2.6. Estrés académico

(Caldera, Pulido, & Martinez, (2007)) sostienen que el estrés académico se debe a las grandes exigencias de demandas que se encuentran en la universidad, ya que este suele afectar a muchos de los alumnos. Por las consecuencias genera, (1) distrés que se nombra por un prefijo griego que se refiere al estrés negativo que pueden presentar algunas personas, el cual trae como consecuencia un desorden fisiológico como pueden ser las somatizaciones. Las causas más comunes son familia, trabajo, Estímulos internos y externos y Frustraciones ; (2) estrés, referido al estrés positivo que se presenta en diferentes individuos capaces de enfrentar diversas situaciones complicadas que pueden aparecer a lo largo de su vida (Fernandez, 2016, pág. 31)

2.6.1. Conceptos

(Barraza, 2006), definió el estrés académico como un proceso sistémico, principalmente adaptativo y psicológico, originado por unas demandas escolares que son percibidas por el estudiante como estresores (input) y que son capaces de provocar la aparición de un conjunto de síntomas que informan de un desequilibrio sistémico que obliga al alumno a activar respuestas de afrontamiento (output) para recuperar su equilibrio (Coro, 2019, p. 28)

(Muñoz F. (., 2004) refiere que se basa en las demandas, conflictos, actividades y sucesos de la vida académica que provocan estrés en los alumnos y que afectan negativamente la salud, el bienestar y el propio rendimiento académico de estos.

García y Muñoz (2004) sostienen que el estrés académico se basa en los procesos cognitivos y afectivos que hace que el alumno se impacte a través de los estresores académicos que se le presentan; (Peiro, (2005), p. 100) sostiene que es una forma de adaptación del estudiante, en función a sus habilidades, adaptación que genera impacto en su desempeño académico.

2.6.2. Teorías del estrés académico

(Barraza, 2006) propuso el Modelo Sistémico Cognoscitivista del Estrés Académico basado en la teoría general de sistemas y el modelo transaccionalista del estrés, el cual fue elaborado exclusivamente para el estrés académico basado en supuestos, (1) supuesto sistémico donde el individuo se relaciona con el entorno en un continuo circuito de entrada y salida para lograr un equilibrio adecuado; y (2) supuesto cognoscitivista de la relación de la persona con el medio mediatizado a través de un proceso de valoración de las demandas del ambiente y los recursos que se requieren para enfrentar esta demanda y la forma de enfrentarse a estas

2.6.3. Causas del estrés académico

(Román, Ortiz, & Hernández., (2008), p. 6) identificaron un gran número de causas como son la sobrecarga académica, la realización de exámenes, el exceso de información, intervenciones orales, muy

poco tiempo para realizar las tareas y dificultad para entender lo que se explica en clases, notas finales entre otros.

(Arribas, (2013)) Afirmó que los causantes del estrés académico van desde la sobrecarga de trabajos; el reducido tiempo que poseen algunos estudiantes para su realización, la relación docente alumno y la motivación que los estudiantes tienen hacia su carrera dependiendo en gran parte las técnicas de aprendizaje y enseñanza que se tienen durante el proceso formativo.

(García & Muñoz, (2004)) identifican las causas del estrés académico a través de diversos factores o estímulos que se dan en el ámbito educativo y que causan un evento o una demanda, gran carga académica en el estudiante dependiendo a la forma de cómo cada individuo lo afronte.

2.6.4. Consecuencias del estrés académico

Tabla 2 Indicadores del estrés académico

Indicadores	Ejemplos
Físicos: reacciones corporales	Dolores de cabeza, insomnio, problemas digestivos, fatiga crónica, sudoración excesiva, etc.
Psicológicos: relacionados con las funciones cognitivas o emocionales	Desconcentración, bloqueo mental, problemas de memoria, ansiedad, depresión, etc.
Comportamentales: involucran la conducta	Ausentismo de las clases, desgano para realizar las labores académicas, aislamiento, etc.

Fuente (Barraza A. , El estrés académico en alumnos de maestría y sus variables moduladoras: un diseño de diferencia de grupos , 2008, p. 74)

(Mendiola J. , (2010), p. 132) refiere que existen consecuencias fisiológicas y psicológicas, (1) fisiológicas presentándose altos niveles de presión arterial, problemas respiratorios y alteraciones en el sueño; (2) psicológicas con presencia de ansiedad, depresión, preocupación, aumento de irritabilidad, se va deteriorando la memoria ya sea corto o largo plazo, pérdida del interés por las cosas que antes sentía motivación.

(Naranjo, (2009))Relaciona las consecuencias del estrés académico con sentimientos como la tristeza, baja autoestima, desinterés por las relaciones sociales; y con afectaciones en la salud como agotamiento, trastornos del sueño etc. Ocasionando en el estudiante la sensación de estar ante una situación académica sumamente complicada; sin embargo, aquel estudiante que es capaz de afrontar adecuadamente las situaciones causantes de estrés es un estudiante que mantendrá un equilibrio que le permite el desarrollo de su formación.

2.6.5. Autorregulación

(Schunk & Zimmerman, (2008))Define como autorregulación al proceso constructivo en el cual el individuo interactúa de manera proactiva continuamente estableciendo objetivos y metas para lo cual procura planificar, evaluar y controlar sus conductas y procesos cognitivos a partir de su motivación, teniendo en cuenta las características contextuales de sus entornos.

(Zimmerman B. , (2000))Consideran que para potenciar el éxito académico se requieren procesos de autorregulación en el cual los individuos conozcan sus destrezas, emociones y habilidades aplicándolos en el momento de realizar determinada actividad a partir de estrategias de aprendizaje, con la conciencia de la importancia que tiene la autorregulación, la creación de ambientes favorables de enseñanza y adquirir conocimientos enfrentando situaciones diversas.

(Zimmerman, (1990), págs. 3-17)identifica una serie de procesos empleados por estudiantes autorregulados para llevar adelante su aprendizaje, (1) como sujetos activos que planifican metas cognitivamente, estableciendo metas, organizando, monitoreando y autoevaluando sus estrategias en varios momentos del proceso de adquisición de conocimientos. Estos procesos les permiten ser conscientes de sí mismos, conocedores y decisivos en su enfoque del aprendizaje; (2) desde una dimensión motivacional, reportan alta autoeficacia, auto atribuciones, e interés intrínseco en la tarea. Son proactivos y muestran un esfuerzo notable y persistencia durante el aprendizaje; (3) conductualmente,

seleccionan, estructuran y crean ambientes que optimizan el aprendizaje; buscan consejo, información y lugares donde tienen más probabilidades de aprender; se auto instruye durante el desarrollo de la tarea; y autor refuerzan tras la ejecución de los resultados.

(Litwin, 2000) En este punto resulta importante aclarar que se apropia para este trabajo el enfoque que el aprendizaje es un fenómeno intrínseco, en el cual se establece un proceso de construcción constante de conocimientos previos y actuales, incluyendo en dicho proceso la relación mutua entre la mente (el sujeto) y el mundo (el objeto) resulta de una interacción entre la nueva información y las interpretaciones anteriores

“Aprender es construir modelos para interpretar la información que recibimos a través de nuestro propio sistema psicológico” (Pozo, 2008, p. 134)

CAPITULO III

POBLACIÓN Y MUESTRA

3. Metodología

3.1. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo no experimental transversal ya que busca examinar las variables tal y cual como se dan en su marco natural para luego analizarlas en un momento determinado y único (Hernández, Fernández, & Baptista., Metodología de la Investigación., 2010)

El entorno académico resulta estresante por sus propias condiciones por lo tanto es relevante analizarlo desde la perspectiva de los mismos alumnos.

Cabe resaltar que se toma como muestra a los estudiantes de 9 y 10 semestre por dos razones principales; los estudiantes que pertenecen a este grupo se encuentran culminando su pregrado por lo tanto se encuentran ante situaciones académicas que requieren de mayor dedicación, responsabilidad y entrega además de tener que cumplir con los requerimientos establecidos por la universidad para obtener su título universitario, generando esto situaciones de mayor estrés, por otro lado se encuentra la posibilidad de observación de manera directa por parte de las investigadoras ya que pertenecen a este semestre lo cual puede ser una ventaja por la cercanía a su grupo de investigación.

En este caso particular se decide estudiar toda la población perteneciente a estos semestres puesto que al ser una población finita y reducida permite acceder a cada uno de sus miembros para obtener la mayor cantidad de información.

La población de interés se sitúa en el sistema UNIMINUTO que al 2020 registra 102.050 estudiantes con disminución sobre base del año anterior de 12,2%, principalmente en pregrado (-14,5%), especialmente por el impacto de pandemia Covid-19 (ausencia intersemestral y deserción al segundo semestre de 2020) (UNIMINUTO, informe 2020).

La población vinculada corresponde a la población estudiantil de la modalidad distancia del programa Administración de Empresas (AEMD) de la sede Villavicencio, Vicerrectoría Regional Orinoquía, que al 2020 presenta un total de 358 estudiantes del total del programa (885); teniéndose como población de estudio de la presente investigación el total de estudiantes del nivel 9 AEMD, que al momento del inicio de la investigación contemplaba con 25 estudiantes (2020-1) y para el periodo 2020-2 con 17 estudiantes, contando con una situación de abandono de estudios (11 estudiantes) como variación de la población entre semestres. En tanto se identifica un total de población de estudio correspondiente a 53 estudiantes que participan de los ejercicios planteados en la investigación se determina esta como

población de estudio, excluyendo el uso de procesos de muestreo para la estimación de valores de la población, adicionalmente como información a tratar en grupos focales por parte de los estudiantes se realiza el levantamiento de información a una población de 17 profesores AEMD, lo que no constituye en población de estudio de la presente investigación, sino como ejercicio de análisis de los estudiantes.

Lo anterior sustenta la innecesaria reducción de sujetos de investigación en consideración de la participación total de la población (finita), como tampoco se hace necesario estimar valores de parámetros o distribución de probabilidades con intervalos de confianza, pues el nivel de confianza se relaciona con los márgenes de error y niveles de significancia que soportarán las inferencias realizadas en una muestra como si se tratara del total de la población, lo que no aplica para el caso de la presente investigación. (Corporación Universitaria UNIMINUTO, 2021) estudiantes presencial 527 y distancia 358 para un total 885 de estudiantes en la sede. Para la población de estudio tipo censo para los grupos focal del nrc 926 son 25 y nrc 921 son 17, 11 estudiantes desertaron para un total de 53 estudiantes, 17 profesores participaron en la investigación.

En cuanto a las características de los estudiantes UNIMINUTO, según Escobar y Cipagauta (2015), mayormente es de sexo femenino entre los 21 y 37 años los ingresos son menores de 2 SMMLV, característica relevante para el ingreso a UNIMINUTO en donde la sede Villavicencio, en el programa Administración de empresas, en relación a los estratos, el 60% pertenecen a los estratos 1 y 2; y, el 40% son de estrato 3.

3.1.1 Criterios de inclusión

Todos los estudiantes de pregrado administración de empresas distancia pertenecientes a 9 y 10 semestre que deseen participar en las encuestas.

3.1.2. Criterios de Exclusión

- Aquellos que no deseen participar del estudio de investigación.
- Aquellos que llenen de manera incompleta o incorrecta la prueba.

3.2. Procedimiento

Se solicita a los estudiantes de 9 semestre de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y los diferentes docentes que respondan las preguntas de la manera más veraz posible. La participación consiste en responder dos cuestionarios para los cuales no cuenta con un límite de duración. El equipo de

investigación se compromete a reservar con discreción sobre los datos aquí suministrados y las respuestas dadas serán confidenciales.

3.2.1. Fase I: selección de los sujetos de prueba

Las personas que participaron en esta prueba se seleccionaron por medio de una demostración no probabilístico, es decir, que se seleccionaron de acuerdo a las necesidades de la investigación. “La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación” (Hernández, Fernandez, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2006, p 102)

3.2.2. Fase II: aplicación instrumento

En esta fase se les aplicó el instrumento a los participantes diferenciando los dos principales actores de esta investigación docentes y estudiantes, se emplearon los medios electrónicos para el envío y diligenciamiento, junto a una breve explicación acerca del objetivo de la investigación.

3.2.3. Fase III Digitalización

: Una vez aplicadas las encuestas se procede a realizar la digitalización de los datos.

3.2.4. Fase IV: Graficación de datos en base al análisis

A partir de los resultados obtenidos del análisis de las encuestas el cual se realiza en base de algunos ítems con mayor relevancia se procede a ejecutar una descripción de las tablas y graficas producto del análisis.

3.3. Técnicas e instrumentos de medición

Inventario SISCO del estrés académico

NOMBRE: Inventario Sisco del Estrés Académico

AUTOR: Arturo Barraza Macías

AÑO: 2008

En el caso de los docentes se utilizó una metodología cuantitativa, considerándose un diseño no experimental transaccional correlacional. el cuestionario de Burnout, versión revisada de Moreno, Garrosa y González (1997)

3.3.1. Objetivo por el cual se creó este inventario

Reconocer las características del clima organizacional, autorregulación, estrés y rendimiento que suelen acompañar a los estudiantes de educación media superior, superior y de postgrado. Junto con los docentes de todas las especializaciones.

3.3.2. Áreas:

Estresores: Se encuentran diferentes series de estresores académicos como es el trabajo en equipo, el cual son pocas personas que, con capaces de realizar, la gran cantidad de tareas que se dejan a los estudiantes durante las clases y después de clases, como:

- La habilidad de trabajo en equipo con los compañeros de grupo
- El exceso de tareas y trabajos escolares
- El carácter y la personalidad del docente
- Las evaluaciones de los docentes (exámenes, ensayos, trabajos de investigación, etc.)
- Dificultad con el horario de clases
- La exigencia del tipo de trabajo el cual solicita el docente (consultas de temas, fichas de trabajo, ensayos, mapas conceptuales, etc.)
- No comprender las temáticas que se dan en clase.
- participación e interacción en clase (participación a preguntas, exposiciones, etc.)
- reducción de tiempo para entrega de trabajos o actividades.

Tabla 3 Estresores académicos

Barraza (2003)	Polo, Hernández y Pozo (1996)
Competitividad grupal	Realización de un examen
Sobrecargas de tareas	Exposición de trabajos en clase
Exceso de responsabilidad	Intervención en el aula (responder a una pregunta del profesor, realizar preguntas, participar en coloquios, etc.)
Interrupciones del trabajo	Subir al despacho del profesor en horas de tutorías
Ambiente físico desagradable	Sobrecarga académica (excesivo número de créditos, trabajos obligatorios, etc.)
Falta de incentivos	Masificación de las aulas
Tiempo limitado para hacer el trabajo	Falta de tiempo para poder cumplir con las actividades académicas
Problemas o conflictos con los asesores	Competitividad entre compañeros
Problemas o conflictos con tus compañeros	Realización de trabajos obligatorios para aprobar las asignaturas (búsqueda de material necesario, redactar el trabajo, etc.)
Las evaluaciones	La tarea de estudio
Tipo de trabajo que se te pide	Trabajar en grupo

Fuente (Barraza A. , Características del estrés académico de los alumnos de educación Media Superior, 2005)

3.3.3. Síntomas

En relación con los Síntomas Físicos se identifican, (1) desorden en el sueño (insomnio o pesadillas); (2) cansancio crónico (cansancio permanente); (3) Dolores de cabeza o migrañas; (4)

Problemas de digestión, dolor abdominal o diarrea; (5) Rascarse, morderse las unas, frotarse; (6) Soñolencia o mayor necesidad de dormir. Síntomas Psicológicos; (7) Inquietud (incapacidad de relajarse y estar tranquilo); (8) Sentimientos de depresión y tristeza (decaído); (9) Ansiedad, angustia o desesperación; (10) Problemas de concentración; 11) Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad. Síntomas Comportamentales; (12) Conflictos o tendencias para polemizar o discutir; (13) Aislamiento de los demás; (14) Desinterés para realizar las labores escolares; (15) Aumento o reducción del consumo de alimentos.

3.3.4. Estrategias de Afrontamiento

Las estrategias de encontrar los esfuerzos del pensamiento y llevar una conducta que permita manejar las demandas ya sean estas externas o internas, que se presentan en la persona, para lo cual se consideran, (1) Agilidad Asertiva (defender nuestras prioridades, ideas o sentimientos sin dañar a otros); (2) Elaboración de un proyecto y ejecutar las tareas; (3) Concentrarse en determinar la situación que me preocupa; (4) Elogios a sí mismo. · La religiosidad (oraciones o asistencias a misas); (5) Búsqueda de información sobre la situación; (6) Fijarse o tratar de conseguir lo positivo de la situación que preocupa; y (7) Ventilación y confidencias (verbalización de la situación que preocupa).

3.3.5. Calificación e interpretación

La forma de obtener puntuación del inventario es de orden sumario, ya que es una escala Likert. Esta valorización se puede realizar por dimensiones o en la totalidad del inventario.

Recursos de apoyo

La fuente de financiación usada en su totalidad corresponde a recursos propios, en el rubro de gestoras de investigación con asignación de \$1'000.000 cada una; Sandra Milena Prieto y Jenny Patricia Zubieta; arriendo: \$500.000 ubicado cerca de la universidad Minuto de Dios, para estar más cerca de los estudiantes y docentes; servicios: \$500.000 (agua, luz, internet, mantenimiento de computadores); Para un total de \$3'000.000.

Resultados esperados

Diferenciar el comportamiento de los estudiantes con niveles de estrés elevados y la influencia de este en el rendimiento académico. Conocer los diferentes momentos donde el estrés influye de forma directa en los procesos de autorregulación en los estudiantes de noveno semestre de la modalidad distancia.

Brindar a los docentes nuevas estrategias, donde a partir de diversas acciones se logre reducir el estrés en el aula de clase.

CAPITULO IV

4. Resultados

4.1. Del objetivo 1. Clima organizacional y factores psicosociales

4.1.1. Estudiantes

En relación con los estudiantes de la Corporación Universitaria minuto de Dios Vicerrectoría Regional Orinoquía (2021) se presentan momentos de preocupación o nerviosismo o estrés (90,6%) (ver anexo estadístico – E1). En cuanto al nivel de preocupación o nerviosismo, el 50,9 % se han sentido altamente estresados (2E), 92,5% se han sentido en situaciones de sobrecarga de tareas y trabajos escolares (3E) y 88,7% en situaciones como no entender los temas que se abordan en la clase (4E); en relación a la frecuencia en situaciones relacionadas con la personalidad y el carácter del profesor como generadores de estrés y depresión el 71,7% ha estado expuesto (5E) y se encuentran en momentos y situaciones de no entender (84,9%) los temas de las clases virtuales (6E).

En un 81,1% se presentan reacciones físicas, psicológicas y comportamentales por estar preocupado o nervioso resultando en trastornos en el sueño, fatiga crónica, dolores de cabeza o migrañas (7E), presentándose inquietud, sentimientos de depresión y tristeza, ansiedad, o angustia o desesperación en 77,4% (ver anexo estadístico 8E).

En reacciones comportamentales conflictos o tendencia a polemizar o discutir, aislamiento de los demás, o desgano para realizar las labores escolares, se identifica que un 67,9% se ha encontrado en estas situaciones (E9); en situaciones de preocupación o nerviosismo, y la elaboración de un plan para ejecución de tareas o resolución de situaciones que preocupan se encuentra un 81,1% (E10), o elogios a sí mismo

4.1.2. Docentes

Con relación a las emociones, los docentes se sienten agotados por el trabajo 93,8%, en el transcurso de un mes 75% y todos los días 12,5% (ver anexo estadístico 2D); sumado al cansancio al cumplir la jornada del 87,5% en el transcurso de un mes 81,3% y todos los días 25% (3D); en cuanto al

inicio de la jornada de trabajo el 81,3% presentan sensación de fatiga, en el mes 62,5% y todos los días 6,3% (4D).

En la percepción de facilidad para comprender como se sienten los alumnos (as), en un 62,5% los docentes creen que siempre (todos los días) logran este objetivo (5D); el trabajar todo el día con alumnos (as) representa un gran esfuerzo y cansancio en ocasiones 43,8%, al mes 37,5% y todos los días 6,3% (7D); presentándose el tratamiento de los problemas de los alumnos con eficacia todos los días en 62,5% (8D).

La sensación de desgaste por el trabajo o el sentirse quemado laboralmente, se presenta en 43,8%, con regularidad en el mes 37% y a diario el 6,3% (9D), aunque se tiene la percepción de todos los días estar ayudando a los alumnos (as) en un 93,8% (10D).

4.2. Del objetivo 2. Clima organizacional y desempeño académico de los estudiantes

Con relación a los resultados y en análisis de encuesta aplicadas a estudiantes y docentes, al ser en la mayoría de las variables la proporción mayor al 50%, se considera de vital importancia atender los niveles de estrés de la población estudiantil. (Muñoz, 1999) destacándose que pueden existir diferentes estresores académicos incidentes en las notas finales, el excesivo trabajo para casa, los exámenes y el estudiar para los mismos. Muñoz (2004), refiere que el estrés académico se basa en las demandas, conflictos, actividades y sucesos de la vida académica que provocan estrés en los estudiantes y que afectan negativamente la salud, el bienestar y el propio rendimiento académico.

Rendimiento que, según la dependencia de apoyo docente de la coordinación del programa Administración de Empresas (AD-ADEM), en los tres (3) últimos periodos presenta variaciones correspondientes a los supuestos planteados en la investigación, condiciones de revisión en grupos focales de socialización y construcción de estrategias para su debida validación; para el caso los periodos de revisión corresponden a 2019-II, 2020-I y 2020-II, encontrando que los promedios respectivos se sustentan en el binomio “Promedio Acumulado-Promedio del semestre”, así: (3,90; 3,79),

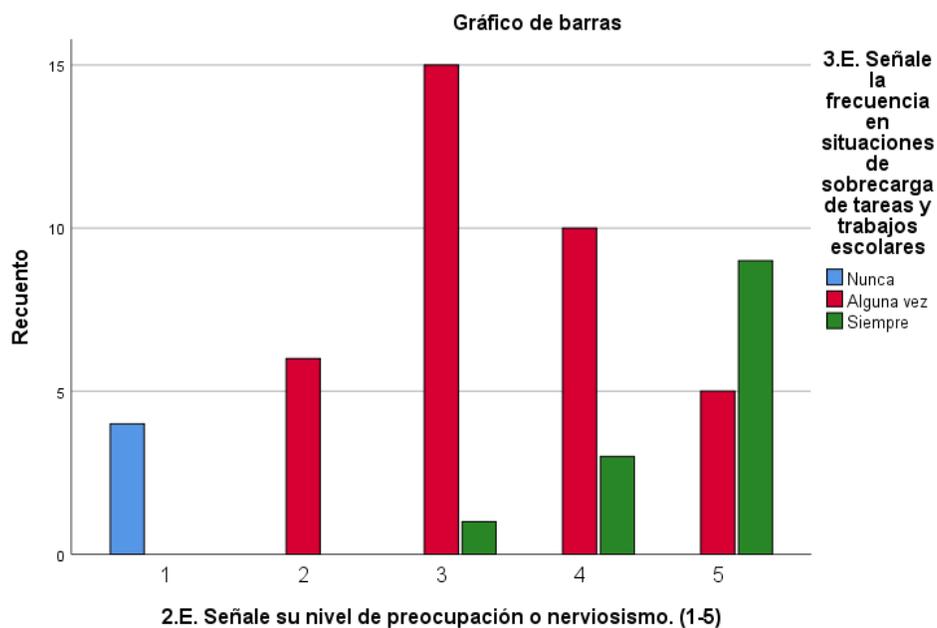
(3,89; 3,92), y (3,98; 4,06), lo que expone un incremento de los promedios que son verificados posteriormente debido a la variación del número de estudiantes (2019-II; 385), (2020-I; 381) y (2020-II; 340) y los promedios notas de estudiantes reprobados (rango 1 a 5) respectivamente (2,56;1,96), (1,89; 1,47) y (2,00, 1,61) (AD-ADEM, 2021).

Datos ajustados por la razón “ $((\text{número estudiantes reprobados} / \text{número total de estudiantes}) / 100)$ ”; razón que muestra un elevado número de estudiantes con rendimientos académicos bajos entre 2019-II con una proporción de (3,9%; 7,3%) y para 2020-I con un incremento crítico de la razón en los promedios acumulados (4,7%; 6,8%); sin embargo para el 2020-II se identifica una mejoría en la razón de promedios acumulados y promedios del semestre, pues del total de estudiantes reprobados su proporción mejoró en relación al año anterior a (3,2%; 5,6%) situación que aún no se asimila a los límites obtenidos en 2019-II (AD-ADEM, 2021).

En contraste de este comportamiento en el rendimiento académico, confluye con aspectos de clima organizacional de los docentes, identificando un primer factor categórico con incidencia de “9.D. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo” en “2.D. Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo” con un índice de correlación de 70%; un segundo factor categórico se observa en “2.D. Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo” con la incidencia más alta en este constructo problemático de 93% en “4.D. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado”

Condiciones del clima organizacional que vincula los dos principales actores del proceso enseñanza aprendizaje en la relación “el nivel de preocupación o nerviosismo con la frecuencia en situaciones de sobrecarga de tareas y trabajos escolares” (2E-3E), pues en 92% se presenta la frecuencia de sobrecarga con niveles altos de preocupación o nerviosismo (Ver ilustración 1):

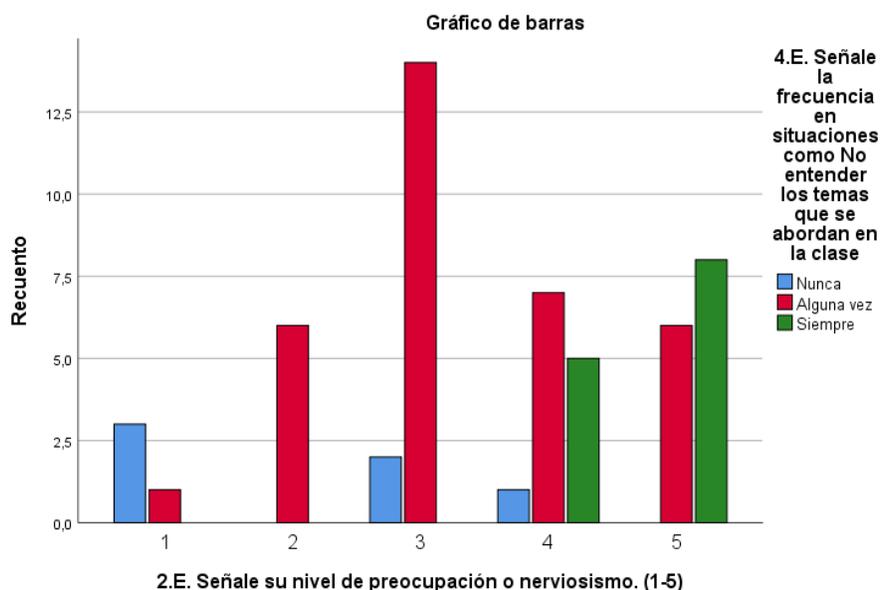
Ilustración 1. Tabla cruzada 2E-3E



Fuente: Elaboración propia

Una segunda relación que también expone categorías emergentes es la que se presenta en “el nivel de preocupación o nerviosismo con la frecuencia en situaciones de no entender los temas que se abordan en la clase” (2E-4E), correspondiente a 89% en que se presenta el no entendimiento de temas con niveles altos de preocupación o nerviosismo (Ver ilustración 2):

Ilustración 2. tabla cruzada 2E-4E



Fuente: Elaboración propia

De importancia se presentan relaciones similares con “situaciones relacionadas con la personalidad y el carácter del profesor como generadores de estrés y depresión” (72%); “situaciones de no entender los temas que se abordan en clases virtuales” (85%); “reacciones físicas, psicológicas y comportamentales por estar preocupado o nervioso resultando en trastornos en el sueño, fatiga crónica, dolores de cabeza o migrañas” (81%); “reacciones de síntomas o reacciones psicológicas como inquietud, sentimientos de depresión y tristeza, ansiedad, o angustia o desesperación” (77%); “reacciones comportamentales conflictos o tendencia a polemizar o discutir, aislamiento de los demás, o desgano para realizar las labores escolares” (68%); y “preocupación o nerviosismo en la elaboración de un plan para ejecución de tareas o resolución de situaciones que preocupan” (81%).

4.3. Del objetivo 3. Intervención y propuestas de líneas de gestión

La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos. (Kitzinger, 1995, pg. 311:299-

302.) lo define como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información.

La técnica permite explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente interactivo, que permite examinar lo que la persona piensa, cómo piensa y por qué piensa de esa manera. El trabajar en grupo facilita el debate y motiva a los participantes a comentar y opinar sobre diversos temas, lo que permite generar una gran riqueza de conocimientos que sirven como base al investigador para establecer las estrategias aplicar. (Hamui Sutton & Valera Ruiz, 2013, pg. 55-60)

GRUPO FOCAL: UNA ESTRATEGIA DE DIAGNÓSTICO EN CUANTO EL ESTRÉS ACADEMICO

De acuerdo con Morgan **Fuente especificada no válida.** y **Fuente especificada no válida.**, se plantea una metodología para el diseño y la realización de un Grupo Focal (GF) como técnica de recolección de información, en este caso para el diagnóstico del estrés académico y el clima organizacional en la comunidad académica del programa de administración de empresas distancia 9 y 10 semestre de la Corporación Universitaria Minuto de Dios; se ajustaron las fases de dicha metodología al modelo de gestión PHVA o Ciclo Deming **Fuente especificada no válida.**, permitiendo actuar proactivamente en torno a mejorar los resultados que lo ameriten:

La Fase I, Planear, se enfocó directamente con todas las actividades inmersas en la planificación y diseño de las actividades del GF.

La Fase II, Hacer, se relacionó directamente con la ejecución del taller de GF siguiendo el orden planteado en la fase I.

La Fase III, Verificar, se lleva a cabo con la recopilación, procesamiento y análisis de la información de los participantes del GF, con el fin de generar un diagnóstico respecto al desarrollo de aspectos de solución en la comunidad académica del programa y conclusiones al respecto del tema de estudio.

La Fase IV, Actuar, Se genera a través de la retroalimentación que se hace de dicho diagnóstico a las correspondientes instancias del programa, para establecer acciones concebidas desde las estrategias de mejoramiento.

Los grupos focales tienen una gran ventaja al poseer elementos de dos de las técnicas cualitativas más empleadas para recolectar información; las entrevistas a profundidad y la observación participativa, los GF son utilizados como «un modo de oír a la gente y aprender de ella», lo que permite obtener múltiples opiniones y procesos emocionales dentro de un contexto social (Morgan, 1998, pg. 9)

Los GF, involucran a un número reducido de personas en una discusión grupal, orientada por un moderador hacia un tema o una serie de temas específicos, empleando un enfoque cualitativo de investigación, para la recolección de información de diversos individuos (McLafferty 2004.)

La pertinencia de esta técnica se deriva de la posibilidad de recolectar datos cualitativos sobre puntos de vista, necesidades, percepciones, expectativas y motivaciones de varios individuos de forma simultánea (Bostan, 2015, págs. 1444-1450), permitiendo una aproximación y discusión ágil y multidimensional de una temática recogiendo de los actores sus conocimientos, actitudes, sentimientos, creencias y experiencias **Fuente especificada no válida.**

A través de la técnica de GF, los participantes interactúan y se comunican de manera relajada e informal, pero con alto grado de fidelidad al tema discutido, influyéndose mutuamente y compartiendo sus ideas, observaciones y comentarios de manera natural; permitiendo que los investigadores, en su rol de observadores, puedan obtener información respecto a su forma de pensar, a la manera de expresarse y a las formas de comunicación verbal y no verbal **Fuente especificada no válida..**

Teniendo en cuenta que esta investigación tiene como punto de partida el pensar sentir y actuar de los estudiantes se emplea la técnica de grupos focales, se dividen en 5 grupos cada uno con 5 integrantes de los semestres 9 (por ser quienes a la fecha cursaban el semestre a estudiar) y 10 (estos estudiantes que en el segundo semestre de 2020 cursaban 9 fue el grupo con el que inicialmente comenzó la investigación, se formuló y construyó el instrumento por lo tanto en continuidad se siguen teniendo en cuenta quienes actualmente cursan 10 semestre) de administración de empresas a distancia con el propósito de que estos discutan y comenten desde su punto de vista acerca del tema en estudio (estrés académico y clima organizacional), se centra el análisis en la interacción de los diferentes grupos y su reacción ante el tema propuesto

En el caso de la aplicación de esta técnica de investigación se desarrolla un proceso de intervención donde se le entrega información al sujeto de investigación en la búsqueda del reconocimiento y la entrega de productos en la línea temática; se da a conocer a los estudiantes el instrumento aplicado a los docentes y algunos aspectos relevantes del estrés en relación al clima organizacional que manejan los mismos a fin de que pudieran generar debate acerca de la relación entre las dos variables estudiante y docentes. se emplean dos instrumentos de intervención con la moderación de las investigadoras y la guía del tutor de curso; instrumentos que plantean preguntas detonantes para el debate en los grupos; con el fin de identificar aspectos de solución que son propuestos por los mismos estudiantes de acuerdo a sus diferentes experiencias generadoras de estrés académico; igualmente se emplea esta técnica para recolectar datos a partir de las percepciones, sentimientos y formas de pensar de los integrantes de los grupos.

Es importante resaltar que el tema a tratar se establece como un punto a favor ya que es un tema de interés tanto de las investigadoras como de los integrantes de los grupos focales punto clave del proceso comunicativo de calidad, la temática propuesta para la discusión causa un clima conversacional dinámico en torno precisamente a los tópicos de interés para las investigadoras.

En el caso de la aplicación de esta técnica en esta investigación las dos estudiantes autoras de este trabajo investigativo actuamos a manera de moderadoras; se emplearon dos instrumentos con preguntas guía orientadas por el tutor las cuales debatieron los grupos y a través de las cuales se pretende encontrar aspectos de solución que son propuestos por los mismos estudiantes de acuerdo a sus diferentes experiencias generadoras de estrés académico; igualmente se dan a conocer a los estudiantes algunos aspectos relevantes del estrés en relación al clima organizacional que manejan los docentes a fin de que pudieran generar debate acerca de la relación entre las dos variables estudiante y docentes.

Se emplea esta técnica para recolectar datos a partir de las percepciones, sentimientos y formas de pensar de los integrantes de los grupos.

Como soporte de las actividades generadas en grupos focales – GP (ver anexo de trabajo colaborativo de grupos focales), se identifican aspectos o variables desde las percepciones de orden interno o intrínsecas del comportamiento, como las debilidades (D) y oportunidades (O), y las orden externo o extrínsecas como las fortalezas (F) y las amenazas (A); el criterio de observancia se realiza a partir del conocimiento de los procesos vistos como actividades que se relacionan o que presentan interacción, y que representan transformaciones de elementos de entrada en salidas o resultados; asimilando a procesos de enseñanza – aprendizaje y actores que se articulan en este sentido, considerando que en la organización son planificados y puestos en práctica bajo condiciones controladas para aportar valor. (ISO 9000, 2015, p. 16). En el desarrollo GP, se identifican aspectos de base DOFA analizados en ATLAS. Ti (ver ilustración 3):

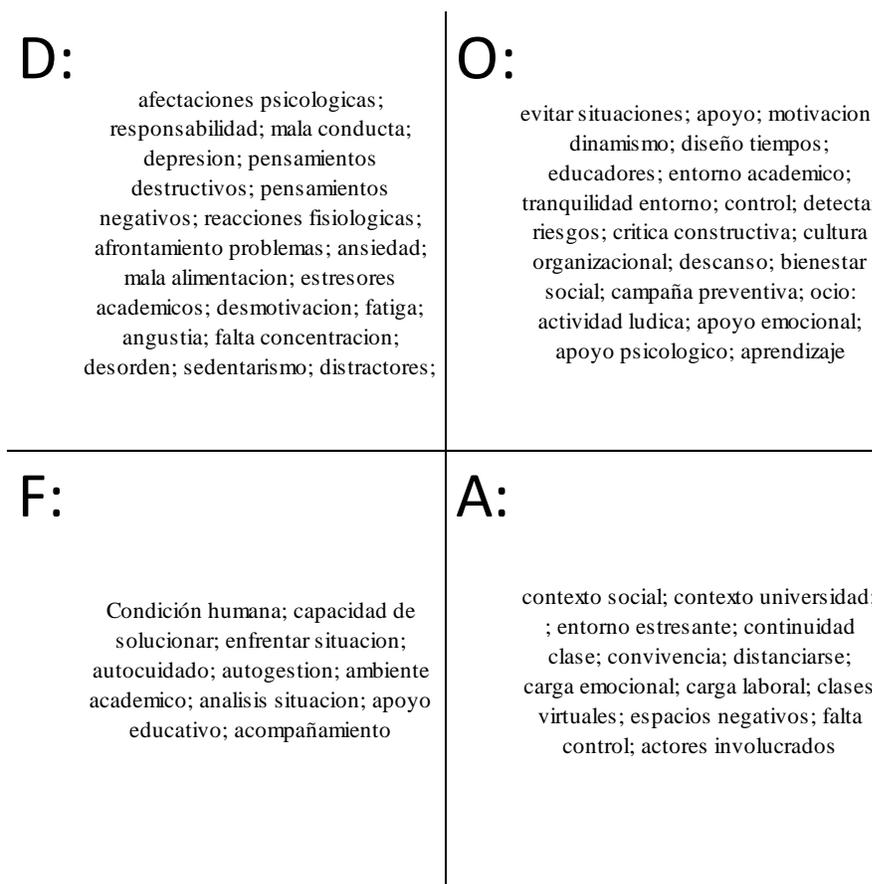
Ilustración 3. Aspectos base DOFA - Elementos de Diagnóstico



Fuente: Elaboración propia

Como procedimiento para la construcción DOFA se desarrolla a partir del criterio de reconocimiento o saber, lo que hacen los sujetos respecto de los objetivos desarrollados en el proceso enseñanza - aprendizaje (quién hace qué - qué se hace), generando foco de percepciones en los roles (funciones), los comportamientos en procesos instruccionales, las herramientas, los materiales y los tiempos (Camisón et al., 2006). La elaboración de la matriz DOFA en atención a la percepción del comportamiento, se convierte en aspectos que describen el ámbito de la variable, sea de orden interno o externo (ver ilustración 4):

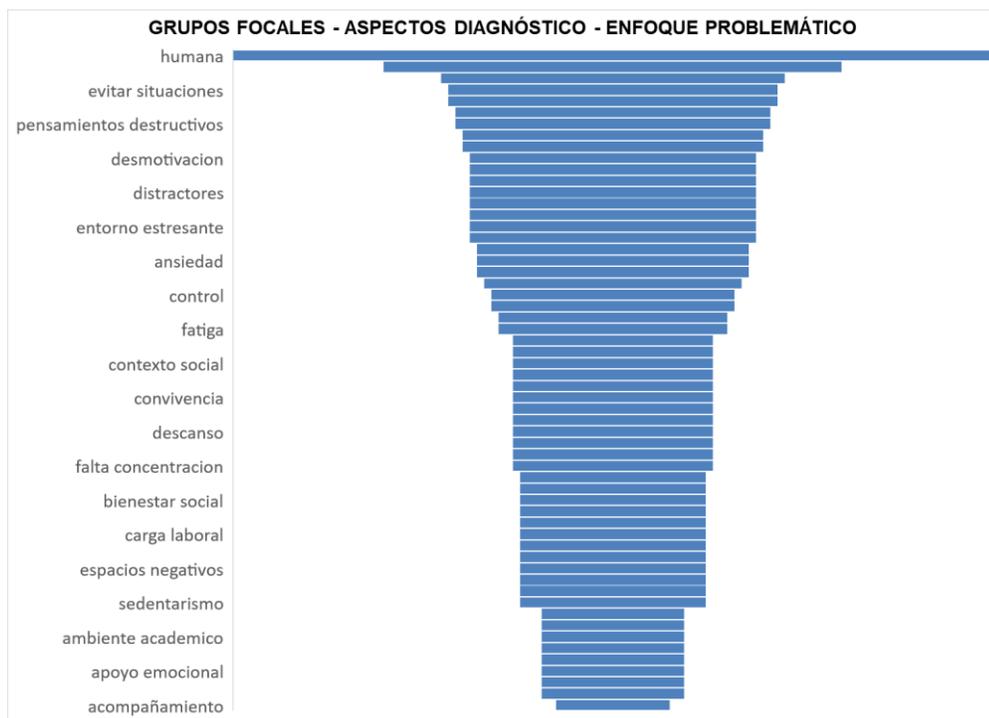
Ilustración 4. Análisis DOFA - Aspectos estrés



Fuente: Elaboración propia

La percepción de aspectos de orden interno ocupa una proporción de 51,68% resaltando en un 31,55% en orden de importancia, la condición humana, afectaciones psicológicas, responsabilidad, evitación de situaciones, mala conducta, depresión, pensamientos destructivos, apoyo, pensamientos negativos, desmotivación, dinamismo y diseño de tiempos (ver ilustración 5):

Ilustración 5. Categorías diagnóstico DOFA



Fuente: Elaboración propia

4.4. Del objetivo 4. Apropiación de estrategias educativas de intervención

PHVA VRS CAME

Ciclo PHVA

El ciclo PHVA, también conocido como ciclo Deming, es una herramienta que consta de 4 etapas: Planificar-Hacer-Verificar-Actuar; desarrollado por Walter Shewhart y que durante la década de los 50 fue empleada por Edward Deming en las capacitaciones que dirigía dentro de las empresas japonesas sobre la temática de alta dirección, a partir de ese momento este ciclo se ha convertido en un símbolo de continuo mejoramiento y que puede ser aplicado por diversos tipos de empresas independientemente de la actividad que desarrollen ya que todas comparten el mismo principio de gestión

Actualmente las empresas se enfrentan a altos niveles de competencia que les exige mejorar continuamente, renovarse y evolucionar, la principal fortaleza del ciclo PHVA es su capacidad de identificar continuamente los problemas para luego encontrar los métodos óptimos de solución. (García M., (2003))

Inicialmente la metodología PHVA se creó para reconocer productos defectuosos, en la actualidad se ha convertido en una herramienta de competitividad, muchos de sus autores coinciden en el valor de una gestión de calidad a través de la formación de equipos capaces de la planeación, ejecución, control y el mejoramiento continuo de sus actividades de manera mancomunada brindando servicios o productos que le permitan a la organización a avanzar para alcanzar el éxito y ser competitivos.

Este ciclo es un instrumento que se enfoca en la solución de problemas y el mejoramiento continuo, por medio de un diagnóstico inicial, se identifican las fallas para mejorar comparando los planes con los resultados, luego se analiza el resultado no deseado se replantea un nuevo diseño de medidas que anulen el problema y no vuelva a repetirse y conseguir un resultado aceptable. Lo cual permite crecer sistemáticamente basándose en la mejora continua y la innovación.

La metodología CAME es un análisis complementario del análisis DAFO el cual brinda pautas de acción sobre los aspectos encontrados durante el diagnóstico de situaciones obtenidas anteriormente a partir de la matriz DAFO.

Su Nombre proviene de las iniciales de las palabras corregir las debilidades afrontar las amenazas, mantener las fortalezas y explotar las oportunidades.

Los pasos para desarrollar el método CAME son:

Establecer una estrategia que indique cuales son los objetivos que se quieren alcanzar.

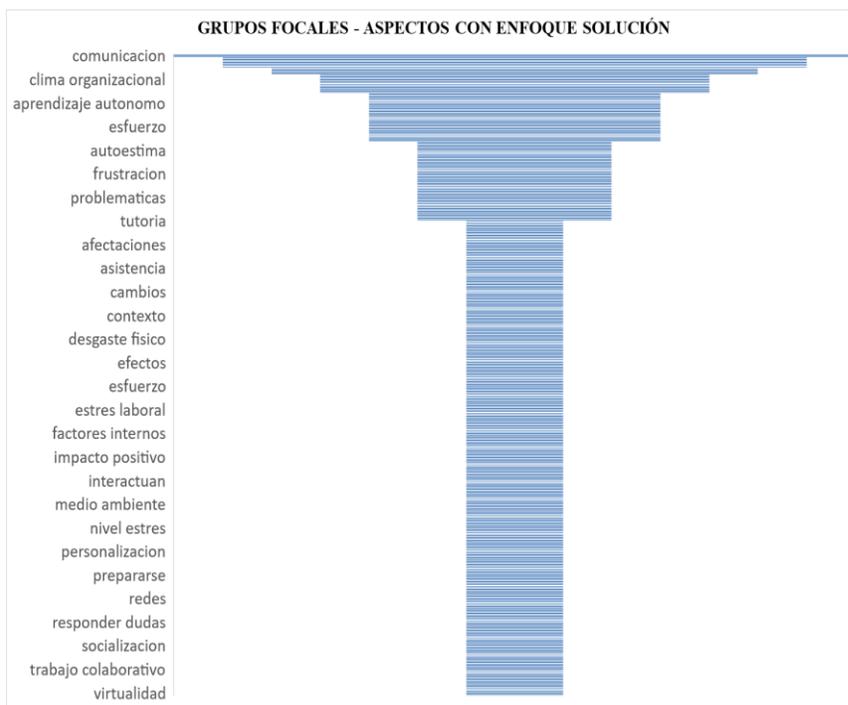
Realizar un análisis DAFO.

Una vez realizado el DAFO seleccionar de acuerdo a su relevancia su impacto y probabilidad las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

En base al paso anterior se asocian acciones para corregirlas, mantenerlas, afrontarlas o explotarlas según sea el caso.

Por último, se implementan las acciones y se inicia el seguimiento de las mismas. (Consultores, pág. 61)

Ilustración 7. Principales aspectos solución GP



Fuente: Elaboración propia

De la ilustración 7 correspondiente al 39,4% de los aspectos GP, la percepción principalmente se enfoca en comunicación, clima organizacional, aprendizaje autónomo, esfuerzo, autoestima, motivación, desarrollo, didáctica, frustración, problemáticas, tutorías, estrés, interacción, participación, preocupación y respeto.

La fase 3 de verificación se articula a partir de la observación de los procesos y las ideas del deber ser o el deber de mejorar políticas, objetivos, y esquemas de planificación en búsqueda de resultados; reconociéndose (a) el componente de alarma estudiantil como la búsqueda de agentes estresantes que aparecen con afecciones fisiológicas y que a manera de control y autocontrol se ha de clasificar en un primer nivel de advertencia o de estado de alerta; (b) el componente de afrontamiento estudiantil donde se ha de identificar en estudiantes el enfrentamiento de la condición y el reconocimiento de los límites de la acción individual y su frustración, afectándose no solo fisiológicamente, sino psicológicamente y comportamentalmente en relación a las situaciones de estrés; y (c) el componente de agotamiento, como

nivel de estudio para la identificación de afecciones psicológicas, de síntomas como fatiga, ansiedad, depresión, nerviosismo, irritabilidad, tensión, ira u otro que es extraída de la percepción de los mismos estudiantes, profesores y demás estructura institucional como bienestar estudiantil, con propósito de determinar las situaciones en las que los estudiantes no logran generar estrategias adaptativas y requiere acompañamiento para mejorar sus afecciones.

En fase 4 de actuar, una vez se han identificado los aspectos confluyentes que afectan el desempeño de los diferentes agentes académicos, se requieren planes de acción para el mejoramiento del desempeño (ISO 9001, 2015, p. IV); especialmente en aspectos, (a) afrontamiento para superar las dificultades generadoras de estrés; (b) distanciamiento de situaciones generadoras de estrés; (c) autocontrol para el manejo de emociones y expresión de sentimientos; (d) apoyo en diferentes entornos para conjurar las diferentes situaciones que generan estrés (familia, compañeros, bienestar universitario); (e) responsabilidad por las acciones, (f) evitación como forma de escape ante el no afrontamiento de las situaciones generadoras de estrés; (g) planificación y solución queriéndose conminar las situaciones que generan estrés, (h) control y autorregulación (reevaluación) como las acciones positivas construidas a partir de las situaciones generadoras de estrés y el impacto de las mismas en las diferentes actividades de los estudiantes (Cabanyes, 2003: p. 380; citado por Oliveti, 2010).

Conclusiones

Después de haber investigado, analizado y procesado la información se detectó un nivel alto de estrés en los estudiantes de noveno semestre grupo a y b modalidad distancia Administración de Empresas Corporación Universitaria Minuto de Dios, con un mayor índice en cuanto a que en la actualidad los estudiantes reciben sus clases de manera virtual en el hogar, donde muchos de ellos no cuentan con el espacio y tranquilidad de tomar sus clases, lo cual ocasiona que muchos no puedan comprender las explicaciones, además de tener problemas de conectividad, daños en el equipo como micrófono, cámara entre otras cosas que abarcan asociado a la falta de posibilidad de tener acceso directo con el tutor estas y otras cosas más pueden llegar a generar estrés y desinterés por parte de los estudiantes.

Kiecolt-Glaser y colaboradores 1986, citado por Pellicer y cols., (2002). respecto al plano psicofisiológico hace referencia a las afectaciones en el plano de la salud de quien se ve sometido a factores de estrés. Cabe resaltar que actualmente el estrés se ha convertido en un mal constante ante el cual es necesario buscar estrategias de solución. De acuerdo a los análisis realizados en las repuestas de los estudiantes este es un factor de alta incidentalidad, un porcentaje significativo implica que el estrés ha causado en los estudiantes afectaciones en su salud tanto psicológica como física (sensaciones de preocupación, ansiedad, insomnio...)

En cuanto a los docentes se realizó la investigación en base al clima organizacional y el estrés, el tema de estrés laboral es una problemática que afecta a la persona que se expone a factores estresores, siendo estas situaciones que ante cualquier estímulo ya sea externo o interno , afectan de forma directa o indirecta al trabajador causando el desequilibrio de la persona, en el caso de la población docente no hay excepción puesto que las instituciones educativas van en crecimiento en busca de generar una mejor educación lo cual implica un trabajo de mayor carga responsabilidad y esfuerzo generando agotamiento físico y mental.

Se puede concluir que en ambos casos el clima organizacional, el estrés, y la autorregulación juegan un papel importante a nivel poblacional estudiantil y docencia. Es necesario e importante construir un clima organizacional apto, para tener un ambiente tranquilo y potencializar las diversas formas de aprendizaje.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos durante esta investigación se recomienda a la Corporación Universitaria Minuto de Dios generar estrategias que permitan el fortalecimiento del clima organizacional con el fin de mejorar de manera continua, a la vez que proporciona a sus trabajadores un alto grado de satisfacción laboral, contribuyendo con un buen desempeño en la institución.

Se recomienda a la población estudiantil continuar con el proceso investigativo de esta temática de estrés académico y clima organizacional relacionado con el estrés puesto que esto permite descubrir la incidencia de estos y como pueden estar afectando los procesos educativos de sus pares.

Queda en evidencia que a nivel nacional son muy pocas las investigaciones relacionadas con el estrés académico en comparación a las realizadas a nivel internacional como una institución motivadora de semilleros de investigación se recomienda a la Corporación universitaria Minuto de Dios a incluir en sus programas de investigación temáticas enfocadas a este tema de estudio.

Se recomienda al área de bienestar universitario crear programas enfocados en la mejora de los problemas causados por el estrés tanto en su comunidad docente como estudiantil para fortalecer los lazos entre los mismos estudiantes y docentes, promoviendo un mejor clima organizacional.

ANEXOS

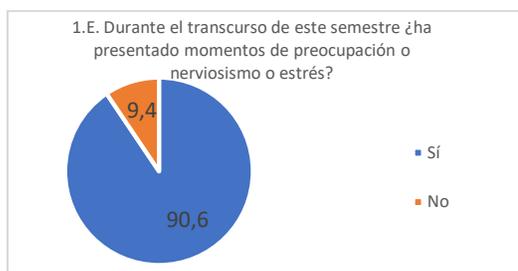
PERIODOS MENSUALES						
Cronograma proyecto de investigación El estrés y los procesos de autorregulación: rendimiento académico en estudiantes de la corporación universitaria Minuto de Dios de noveno semestre modalidad distancia en Administración de empresas						
ACTIVIDADES / MESES	TIEMPO ESTIMADO		Enero	Febrero	Marzo	Abril
	DESDE	HASTA				
Lluvia de ideas	10	13				
Selección del tema	15	16				
Delimitación del tema	18	20				
Busqueda de información y de datos	21	25				
Elaboración Introducción del proyecto	26	31				
Elaboración Formulación del proyecto	1	5				
Definir pregunta problema	6	7				
Definir pregunta problemaObjetivos específicos	7	7				
Elaboración de Matriz MCES	8	9				
Elaboración árbol de problemas	12	13				
Elaboración de justificación	15	18				
Elaboración de marcos referenciales	20	25				
Elaboración de metodología	1	8				
Elaboración del constructo	10	13				
Elaboración diseño de entrevista	14	14				
Aplicar entrevista	20	25				
Tratamiento de datos	27	2				
Análisis de datos	5	7				
Elaboración de conclusiones	9	12				

Anexo 0-1- Cronograma de las actividades

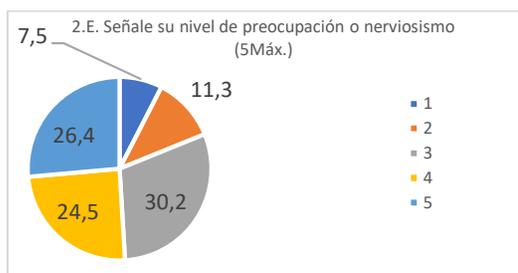
Fuente creación Propia

ANEXO 1- Anexo estadístico

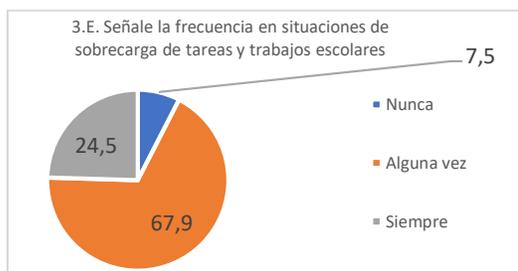
ANEXO 2 1.E. Durante el transcurso de este semestre ¿ha presentado momentos de preocupación o nerviosismo o estrés? En caso de seleccionar la alternativa “no”, el cuestionario se da por concluido, en caso de seleccionar la alternativa “si”, pasar a la pregunta número



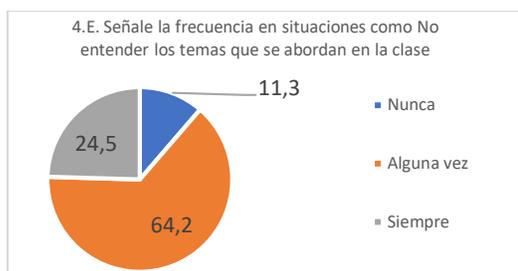
ANEXO 3 2.E. Con la idea de obtener mayor precisión y utilizando una escala del 1 al 5 señale su nivel de preocupación o nerviosismo, donde (1) es poco y (5) mucho.



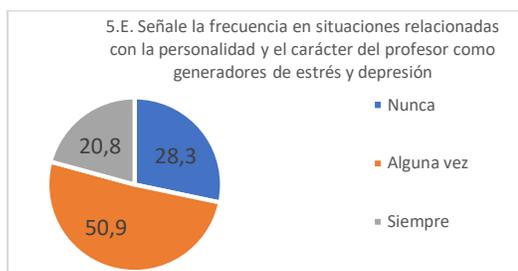
ANEXO 4 3.E. Señale con una X con qué frecuencia le inquietaron las siguientes situaciones:
Siente sobrecarga de tareas y trabajos escolares



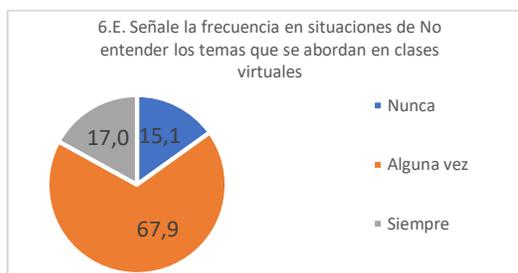
ANEXO 5 4.E. Señale con una X con qué frecuencia le inquietaron las siguientes situaciones como No entender los temas que se abordan en la clase



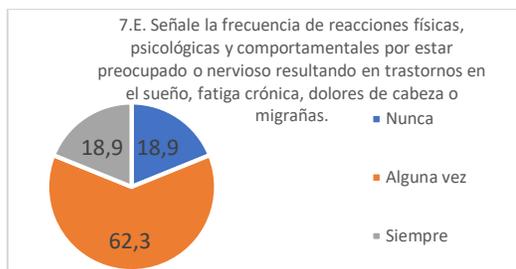
ANEXO 6 5.E. Señale con una X con qué frecuencia le inquietaron las siguientes situaciones: La personalidad y el carácter del profesor le genera estrés y depresión



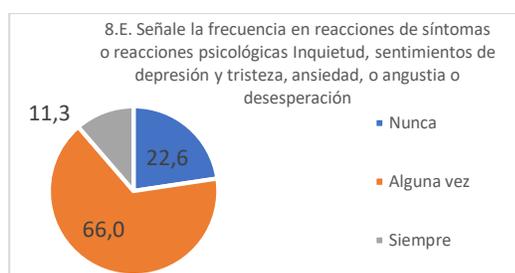
ANEXO 7 6.E. Señale con una X con qué frecuencia le inquietaron las siguientes situaciones: No entender los temas que se abordan en clases virtuales



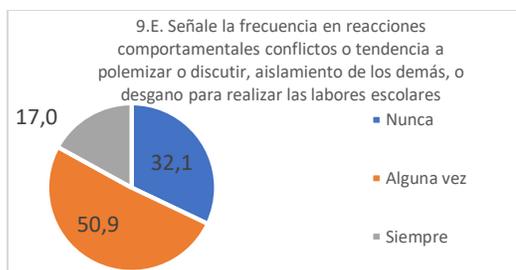
ANEXO 8 7.E. Señale con una X con qué frecuencia tuvo las siguientes reacciones físicas, psicológicas y comportamentales cuando estaba preocupado o nervioso. Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas), Fatiga crónica (cansancio permanente), Dolores de cabeza o migrañas.



ANEXO 9 8.E. Señale con una X con qué frecuencia tuvo las siguientes reacciones Síntomas o reacciones psicológicas Inquietud (incapacidad de relajarse y estar tranquilo), Sentimientos de depresión y tristeza (decaído), Ansiedad, angustia o desesperación.



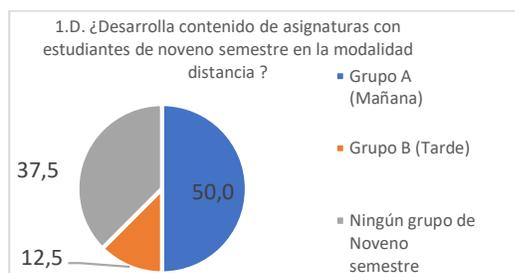
ANEXO 10 9.E. Señale con una X con qué frecuencia tuvo las siguientes reacciones comportamentales Conflictos o tendencia a polemizar o discutir, Aislamiento de los demás, Desgano para realizar las labores escolares.



ANEXO 11 9.E. Señale con una X con qué frecuencia tuvo las siguientes reacciones comportamentales Conflictos o tendencia a polemizar o discutir, Aislamiento de los demás, Desgano para realizar las labores escolares.



ANEXO 12 1.D. ¿Desarrolla contenido de asignaturas con estudiantes de noveno semestre en la modalidad distancia?



ANEXO 13 2.D. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo



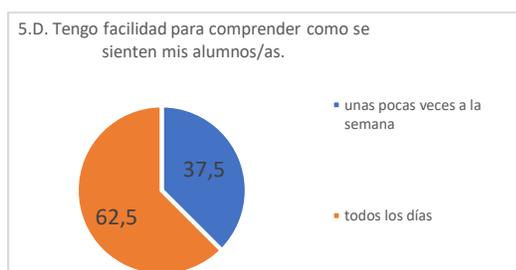
ANEXO 14 3.D. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo



ANEXO 15 4.D. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.



ANEXO 16 5.D. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.



ANEXO 17 6.D. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.

6.D. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.

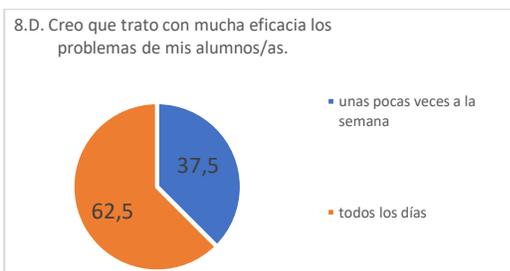
16 respuestas



ANEXO 18 7.D. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.



ANEXO 19 8.D. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.



ANEXO 20 9.D. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.



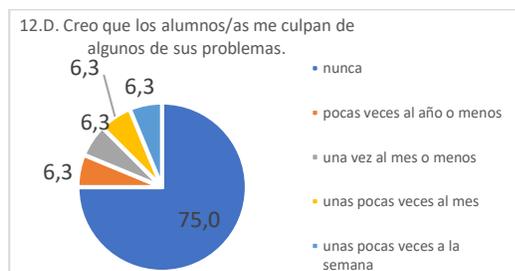
ANEXO 21 10.D. Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.



ANEXO 22 11.D. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.

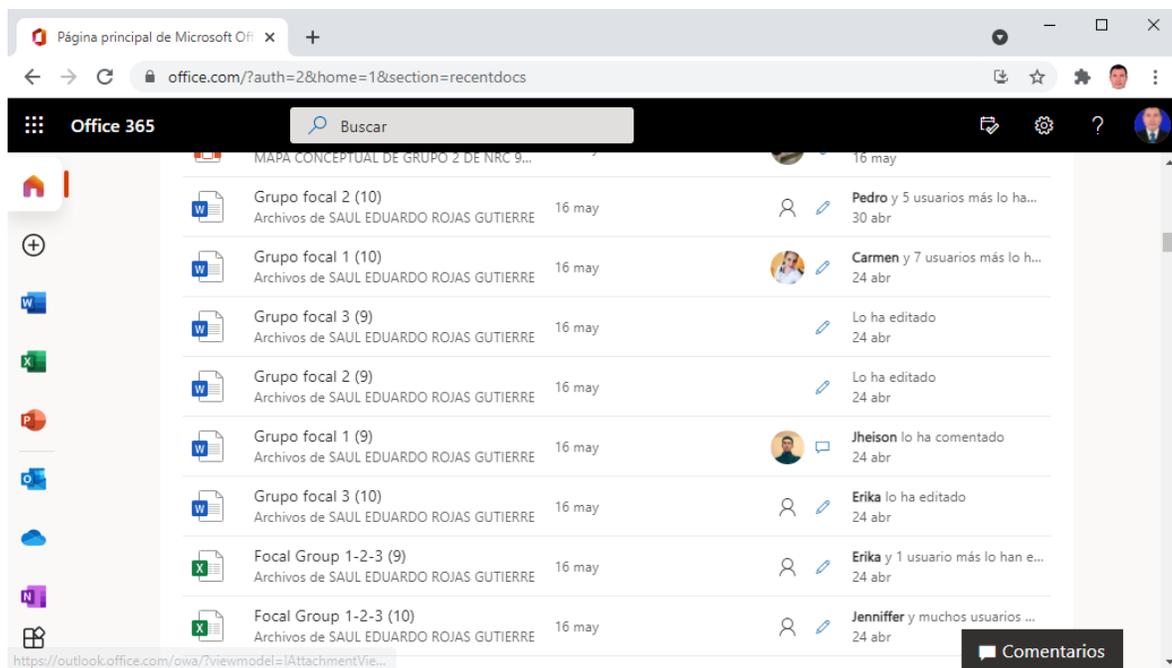


ANEXO 23 12.D. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas

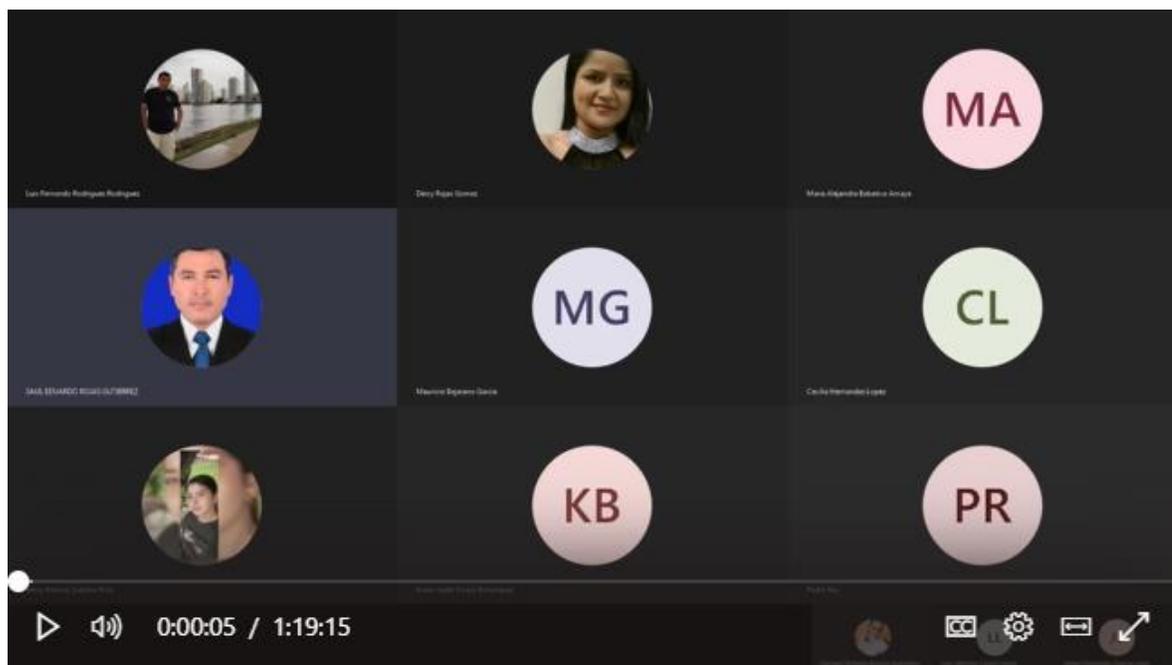


Anexo 2

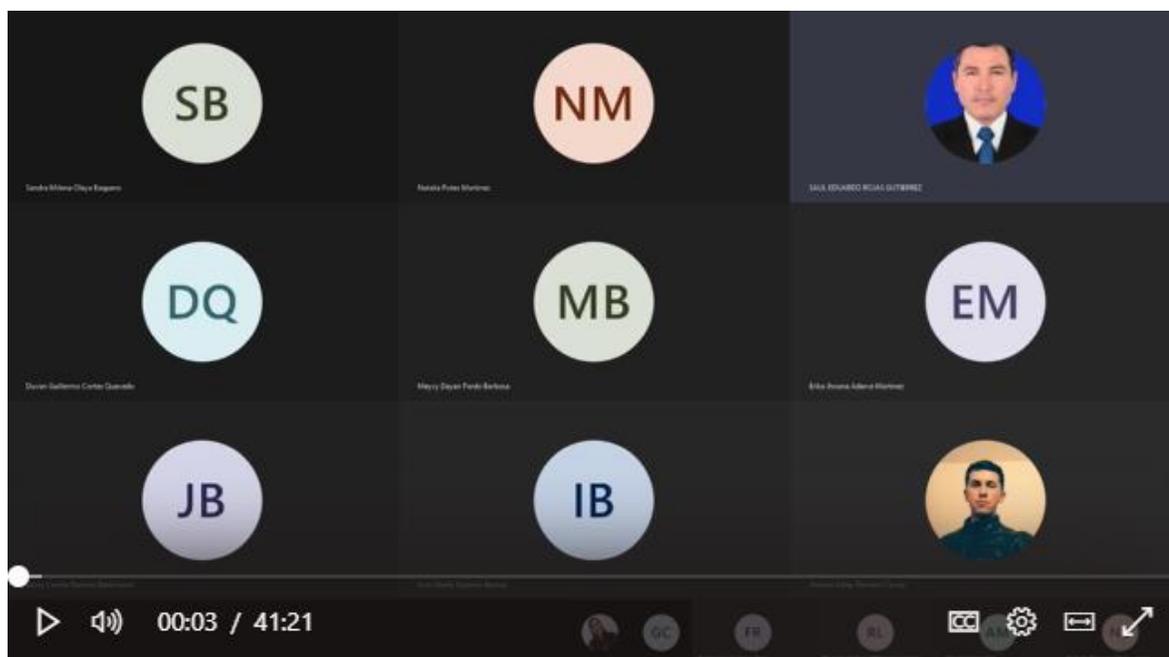
Grupos Focales



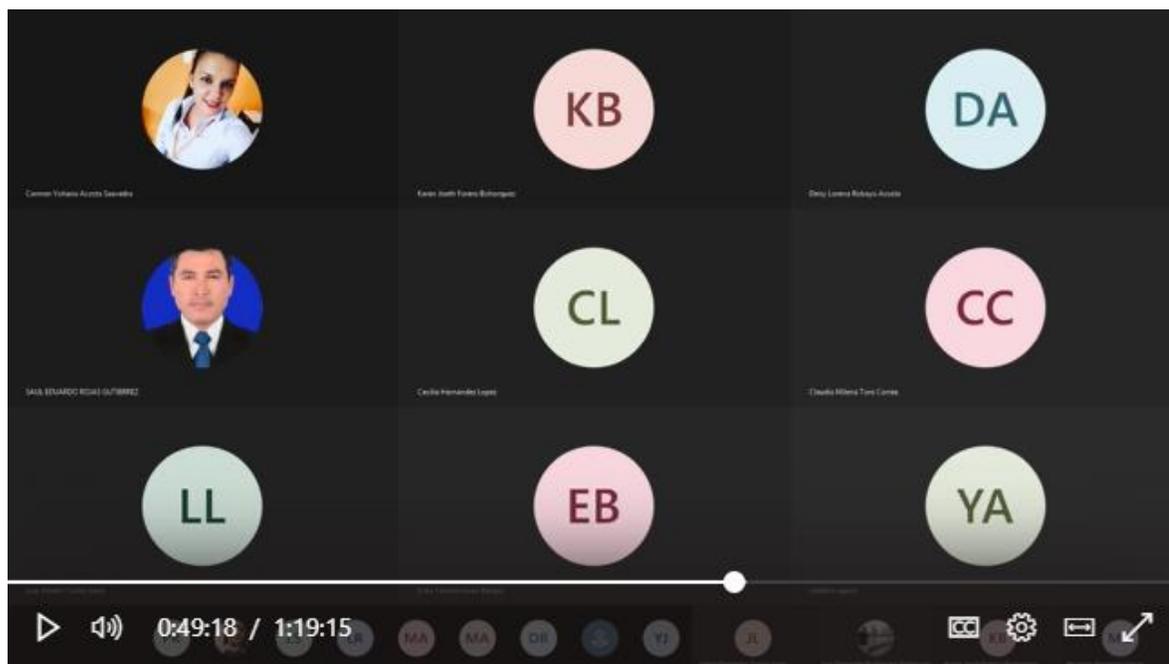
ANEXO 24 Grupos focales en grupos de estudiantes 2021



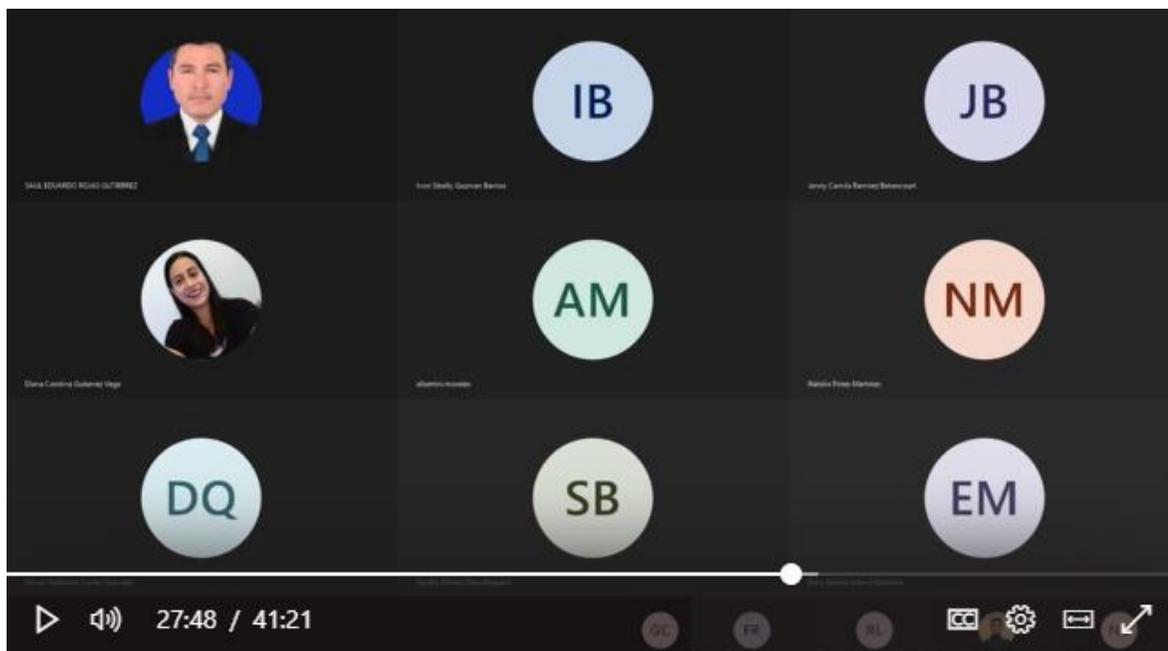
ANEXO 25 1.1 Reunión por Microsoft teams con los estudiantes 2021



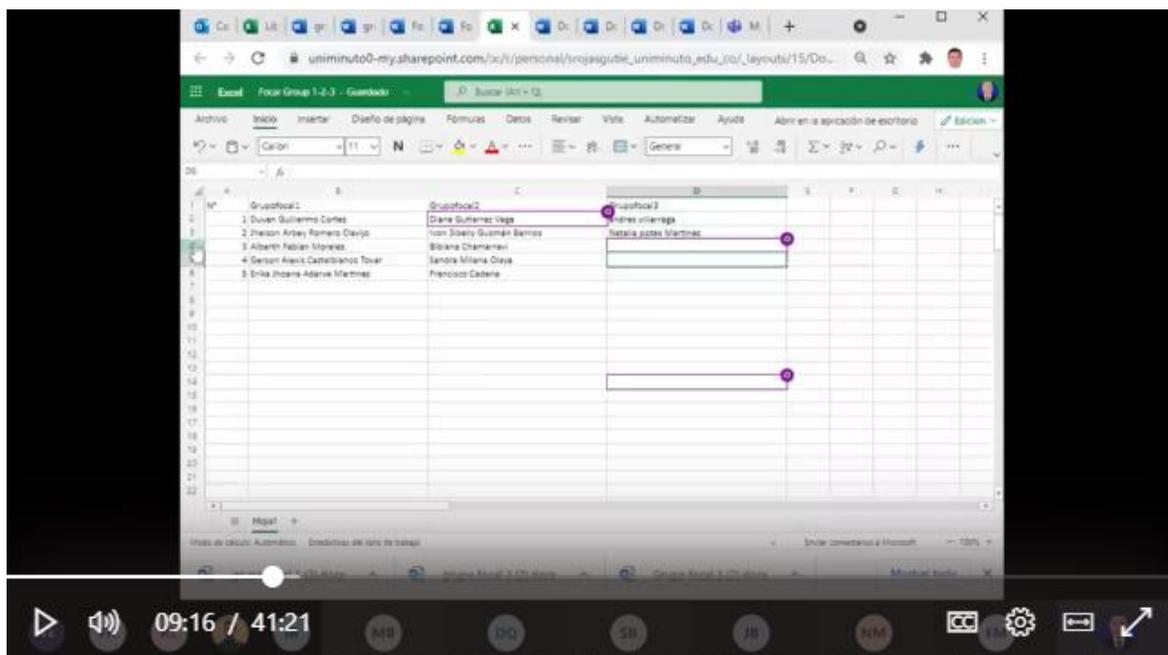
ANEXO 26 1.2 Reunión por Microsoft teams con los estudiantes 2021



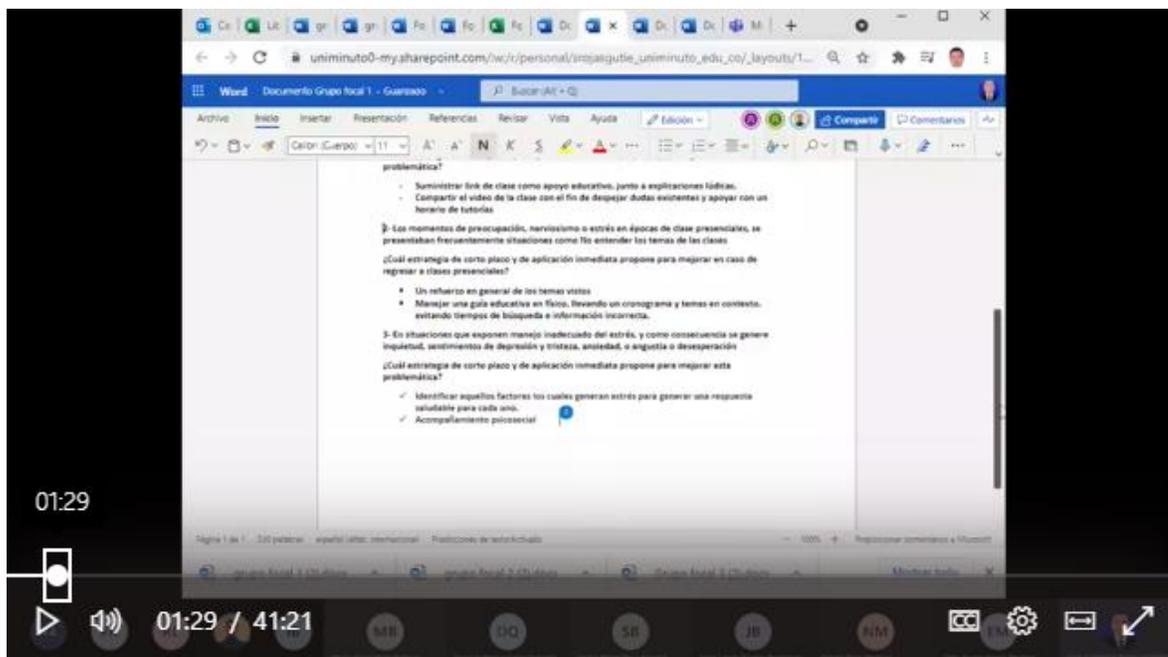
ANEXO 27 1.3 Reunión por Microsoft teams con los estudiantes 2021



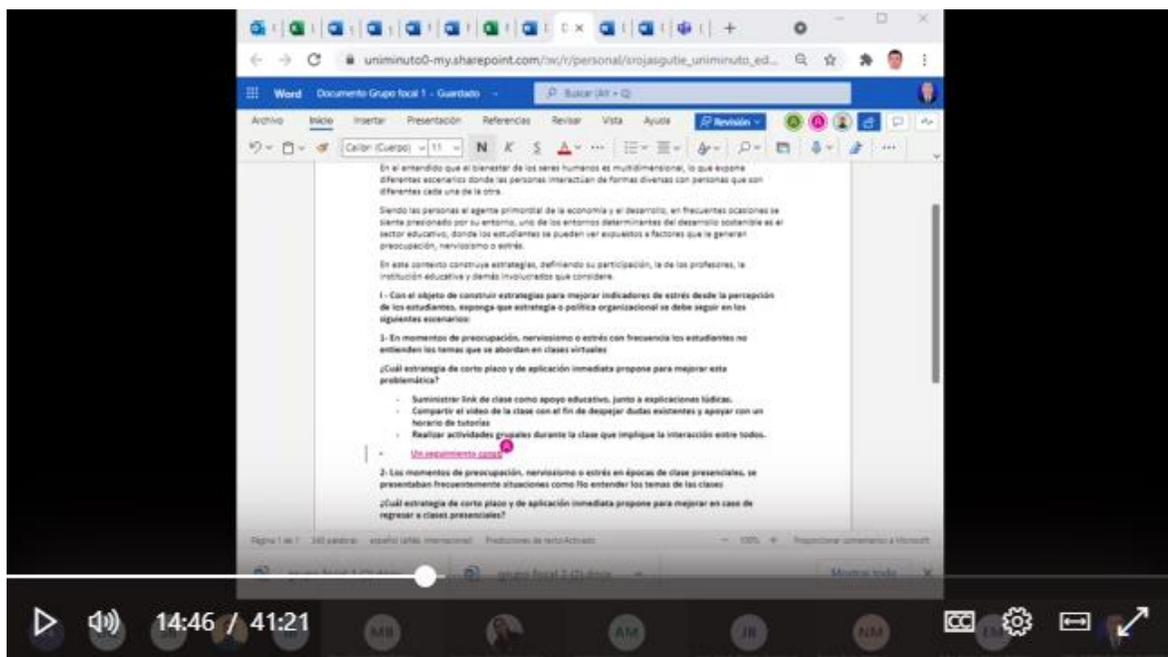
ANEXO 28 1.4 Reunión por Microsoft teams con los estudiantes 2021



ANEXO 29 1.5 Grupo de estudiantes 2021



ANEXO 30 1.6 Respuestas de estudiantes 2021



ANEXO 31 1.7 Respuestas estudiantes 2021

Referencias

- 2002, Garcés, C. e., Moreno, & Oliver. (1993). Configuración específica del estrés laboral asistencial en el profesorado de Educación Media. *Centro Nacional de Investigación Educativa (CIDE)*.
- Acosta. (2002). *El estrés: ¿amigo o enemigo? El estrés: nuevas técnicas para su control*. España: Valencia: Bèrnia.
- Agudelo, Casadiegos, & Sánchez, &. (2008). Características de ansiedad y depresión en estudiantes universitarios. *International Journal of Psychological Research*, 1(1).
- Águila A, C. B. (2015). Estrés Académico. 7(2), 163-178.
- Alfonso Aguila, B., Calcines Castillo, M., & Monteagudo De La Guardia, R. Y. (2015). Estrés Académico. *Rev Edumecentro [Online]*, 7(2), 163-178.
- Alonso-Tapia, J. &. (2008). Development and initial validation of the classroom motivational climate questionnaire (CMCQ). *Psicothema*, 20(4), 883-889.
- Arribas, J. ((2013)). Hacia un modelo causal de las dimensiones del estrés académico en estudiantes de Enfermería. *Revista de Educación,, 1(360)*.
- Ayora, A. (1993). Ansiedad en situaciones de evaluación o examen en estudiantes secundarios de la ciudad de Loja . *Revista Latinoamericana de Psicología,, 25(3)*, 425-431.
- Bachman, J. G. (2008). The education-drug use connection: How successes and failures in school relate to adolescent smoking, drinking, drug use, and delinquency. *Psychology Press. New York: Lawrence Erlbaum Associates/Taylor & Francis*.
- Barraza. (2006). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista Psicología Científica.com*. Obtenido de Recuperado de [http://www. Psicologiacientifica.com/estrés-académico-modelo-conceptual](http://www.Psicologiacientifica.com/estrés-académico-modelo-conceptual)
- Barraza, A. (2005). Características del estrés académico de los alumnos de educación Media Superior. *Investigacion Educativa*.
- Barraza, A. (2008). El estrés académico en alumnos de maestría y sus variables moduladoras: un diseño de diferencia de grupos . *Avances en Psicología Latinoamericana [Versión electrónica]*. .

- Barrero, A. ((2000)). *Estrés y Ansiedad Superación Interactiva*. Madrid, España: Libro Hobby.
- Bello, R., Díaz, A., Pérez, M., Almeida, L., Lagos, I., & González, J. y. (2016). "Vivencias e implicación académica en estudiantes universitarios: adaptación y validación de escalas para su evaluación. *Estudios Pedagógicos*. XXXVIII,, 7-19.
- Ben-Eliyahu, & Linnenbrink-García. (2015). Integrating the regulations of affect, behavior, and cognition into self-regulated learning paradigms among secondary and post-secondary students,. *Metacognition Learning*, 10, 15-42.
- Bensabat. (1987). *Stress. Grandes especialistas responden*. Bilbao España: Mensajero.
- Bermúdez, Duran, Alvira, Morales, Acosta, & Otros., M. &. (2005). repositorio. *Factores Que Afectan El Rendimiento Académico Y Estrés En Los Estudiantes De La Facultad De Medicina De La Universidad De Manizales*. Universidad de Manizalez, Manizalez;Colombia.
- Berrío, Garcia, & Mazo, R. (2011). Estrés Académico. *Revista de Psicología de la Universidad de Antioquia*, 3(2), 1-18. Obtenido de Recuperado de:
<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/psicologia/article/view/11369/10646>
- Caballero, Abello, & Palacio., &. ((2007)). *Relación del burnout y rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios*. *Avances en Psicología*.
- Cabanach, R. G., Souto, A., & Freire, C. y. (2014). Relaciones entre autoestima y estresores percibidos en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*,, 7, 43-57.
- Caldera, Pulido, & Martinez, &. ((2007)). Niveles de estres y rendimiento academico en estudiantes de la carrera de Psicología del Centro Universitario de los Altos. *Revista de Educacion y desarrollo*, 1(7).
- Calderón, Naranjo, & Álvarez. (2007). La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios Gerenciales*,, 23(103), 39-64.
- Calero, M. (2009). Constructivismo pedagógico. *Teorías y aplicaciones básicas*.
- Caligiore, & Díaz. (Octubre de 2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: un estudio de caso. *Revista venezolana de gerencia*.

- Cereijo, S. (2012). *Prevención del estrés e inteligencia emocional*. Obtenido de Recuperado de <http://es.slideshare.net/escarada/uso-de-la-inteligencia-emocional-en-la-prevencindel-estres>
- Chambers, R. A. (2003). . Developmental neurocircuitry of motivation in adolescence: a critical period of addiction vulnerability. *American Journal of Psychiatry*, 1041-1052.
- Chávez, Trujillo, & López. (2015). Autorregulación del Aprendizaje en Entornos Personales de Aprendizaje en el Grado de Educación Primaria de la Universidad de Granada, España. *Revista Formación Universitaria Universidad de La Serena*, 8(4).
- Chiavenato. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá.
- Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos. *EL capital humano de las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2011). Comportamiento organizacional,. 121-122.
- Consultores, A. (s.f.). La elaboración del plan estratégico. *ECO3 Colecciones*.
- Corno, L. (. (2010). Work habits and self-regulated learning: Helping students to find a "Will" from a "Way". *Motivation and self-regulated learning. Theory, research, and applications*, 197-222.
- Coro, R. J. (2019). Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología. *Estrés Académico Y Manejo Del Tiempo En Estudiantes Universitarios De Una Universidad Privada De Lima Sur* . Universidad Privada de Lima Sur, Lima, Peru.
- Corporación Universitaria UNIMINUTO. (2021). Informe de gestion Uniminuto 2020
- Crespo, M., & Labrador, F. (2003). *ESTRES*. Madrid España: Síntesis.
- Davis, S., & Palladino, J. (2008). *Psicología*. México: Pearson. Prentice Hall.
- Drucker, P. (2019). Frases célebres sobre liderazgo y superación personal. Obtenido de <https://www.liderdeproyecto.com/frase/>
- Facultad de Ciencias Medicas Cienfuegos. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional:revisión integrativa. *Medisur*, 17(4).
- Feldman, L., Goncalves, L., Chacon, G., Zaragoza, J., Bagés, N., & J., & D. (2008). Relaciones entre estrés académico, apoyo social, salud mental y rendimiento académico en estudiantes universitarios venezolanos. *Universitas psychologica*, 7(3).

- Fernández, & Tabaré. (julio de 2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para Uruguay y Mexico. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad eficacia y cambio en educacion*, 2(2).
- Fernandez, J. (2016). *Estrés Académico Y Hábitos De Estudio En Universitarios De La Carrera De Psicología De Un Centro De Formación Privada De Lima Perú*. Escuela de Psicología, Lima , Perú.
- Fortich, Perez, C., Rosas, C., Ortiz, L., & Torres, S. &. (2013). Relación entre los factores estresores y los niveles de presión arterial en estudiantes de pregrado de odontología. *Ciencia Y Salud Virtua*, 5(1).
- García M., Q. C. ((2003)). Mejora continua de la calidad en los procesos. *Redalyc*, 89-94.
- García, & Muñoz. ((2004)). El estrés académico: problemas y soluciones desde una perspectiva psicosocial. *Servicio de publicaciones de la Universidad de Huelva*.
- González, M. (2015). Selección de personal: buscando al mejor candidato.
- Gump, B. (1999). ¿Los factores de estrés de fondo influyen en la reactividad? . *Journal of Applied Social Psychology*.
- Hamui Sutton, A., & Valera Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. (U. N. México, Ed.) *Investigación en Educación Médica*, 2(5).
- Healt Day New. (6 de sept de 2018). Cindy Liu, Ph.D., director, developmental risk and cultural disparities program, Brigham and Women's Hospital, Boston; April Foreman, Ph.D., suicide prevention coordinator, Southeast Louisiana Veterans Health Care System, and member,. *American Association of suicidology*.
- Hernández, Fernandez, & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación* (Vol. . 4ª ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill,. Obtenido de Disponible en: <https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/>
- Hernández, Fernández, C., & Baptista., &. P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Vol. (Quinta Edición).). México D.F, México:: McGraw-Hill.
- Hernández, J., Polo, A., & Pozo. (1996). Inventario de Estrés Académico. *Servicio de Psicología Aplicada. U.A.M.*

- Kitzinger. (1995). Qualitative Research. *introducing focus group*. BMJ.
- Labrador F, J. (1995). *El estrés: nuevas técnicas para su control*. Temas de Hoy. Madrid.
- Litwin, E. (2000). Las configuraciones didácticas. Una nueva agenda para la enseñanza superior. *Paidós Educador*.
- Marín, M. I. (2000). El fracaso académico en la universidad: Aspectos motivacionales e intereses profesionales. *Revista Latinoamericana de Psicología*.
- Martin. (2007). Estrés Académico en Estudiantes Universitarios [Versión electrónica]. *Apunte de Psicología*, 1(25).
- Martín, I. M. (2007). Estrés Académico en Estudiantes Universitarios. *Apuntes de Psicología Versión electrónica*, 1(25), 87-99.
- Martínez Díaz ES, D. G. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Educ Educadores [Internet]*.
- Martinez, j. (2018). *Trata el estres con PNL*. Centro de Estudios Ramon Areces S.A.
- Martínez, J., & Gallo. (2016). (Trabajo de grado). *Factores que influyen en los problemas de aprendizaje de los y las estudiantes del grado segundo en la Institución Educativa Francisco Luis Valderrama del municipio de Turbo*. Corporación Universitaria Minuto De Dios, Turbo Valle.
- Melgosa. (1995). *!Sin estres!* Madrid España: Safeliz.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. (U. d. Rosario., Ed.) *Colección de lecciones de administración*.
- Mendiola. (2010). El manejo del estrés académico en estudiantes universitarios: una propuesta de intervención. *Tesis que para obtener el título de licenciada en psicología*.
- Mendiola, J. ((2010)). Tesis que para obtener el título de licenciada en psicología. *El manejo del estrés académico en estudiantes universitarios: una propuesta de intervención*. Obtenido de Recuperado el 26 de enero desde: <http://p8080-132.248.9.195.pbidi.unam.mx:808>
- Montes. (2012). Investigación Longitudinal de los Hábitos de Estudio en un cohorte de alumnos universitarios. *Revista Lasallista de Investigación*.

- Moreno- Garrosa Hernández, E. y. (1997). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*.
- Moscoso, 1. c. (2007). Estrés Académico en Estudiantes Universitarios. *Apuntes de Psicología Version electronica*, 87-99.
- Muñoz, F. (. (2004). *El estrés académico. Problemas y soluciones desde una perspectiva psicosocial*. Universidad de Huelva., España.
- Muñoz, L. J. (1992). Incidencia de la evaluación académica sobre la salud de los estudiantes universitarios. *Revista de Psicología General y Aplicada*.
- Naranjo, M. ((2009)). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2).
- Oblitas, L. (2004). *Manual de psicología clínica y de la salud hospitalaria*. Obtenido de Recuperado de <http://www.psicom.uson.mx/>.
- Panadero, E., & Alonso-Tapia. (2017). ¿Cómo autorregulan nuestros alumnos? Revisión del modelo cíclico de Zimmerman sobre autorregulación del aprendizaje. *Anales de Psicología*, 30(2), 450-462.
- Peiro. ((2005)). *Relationships Between Organizational Justice and Burnout at the Work-Unit Level International Journal of Stress Management*. (Vol. 12).
- Pellicer, O. S. (2002). Efectos de un estresor académico sobre las respuestas psicológica e inmune en jóvenes. *Psicothema*, 14, 317-322.
- Pérez-Luñu, Ramón, & Sánchez. (2000). Análisis exploratorio de las variables que condicionan el rendimiento académico. *Universidad Pablo de Olavide*.
- Pozo, J. (2008). Las teorías del aprendizaje: la integración entre diferentes niveles y sistemas de aprendizaje en Aprendices y maestros.
- Reina. (2004). Relación de los Hábitos de Estudio y Autoestima con el rendimiento académico de los estudiantes de la Unamba. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*, 3(1).
- Reynoso, L. (2005). *Psicología clínica de la salud: Un enfoque conductual*. Obtenido de Recuperado de <https://www. /Reynoso Psicología Clínica de la Salud>.

- Román, C. A., Ortiz, F., & Hernández. (2008). El estrés académico en estudiantes latinoamericanos de la carrera de Medicina. *Revista Iberoamericana de Educación, [Versión electrónica]*, 7 (46), 1-8.
- Román, C., Ortiz, F., & Hernández., &. ((2008)). El estrés académico en estudiantes latinoamericanos de la carrera de Medicina [Versión electrónica]. *Revista Iberoamericana de Educación*, 7(46).
- Saffle. (2006). *Autoestima y rendimiento escolar*. Santiago de Chile.
- Schunk, & Zimmerman, &. ((2008)). Motivation and self-regulated learning. *Theory, research and applications*. New York: Lawrence Erlbaum.
- Selye, H. (1960). La tensión en la vida (el estrés).
- Trucco. (2002). Estrés y trastornos mentales: Aspectos neurobiológicos y psicosociales. *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 40(2).
- Vázquez, & Guadarrama, R. &. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de educar*, 3(5).
- Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar, & Giraldo en Bogotá, C. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional. *Perspectivas eb psicología Universidad Santo Tomas*.
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. C., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005). *Periodico electronico en Psicología Universidad Santo Tomás*.
- Velásquez. (2010). *Como afecta y se relaciona el estres con el rendimiento academico en estudiantes de segundo año de la carrera medicina cum-uac*. Universidad de San Carlos, Guatemala.
- Velásquez, H. (2015). Como afecta y se relaciona el estrés con el rendimiento académico en estudiantes de segundo año de la carrera de medicina del cum-usac, durante el mes de mayo de 2015. (*Tesis inédita de Licenciatura*). Universidad de San Carlos.
- Zapata. (2015). Sistemas de gestión del aprendizaje. *Plataformas de teleformación , Revista de Educación a Distancia (RED)*(Núm. 50).
- Zimmerman. ((1990)). Self-regulated learning and academic achievement: An overview. *Educational Psychologist*, 25.

Zimmerman, B. ((2000)). Attaining self-regulation. A social cognitive perspective. En M. Boekaerts, P.R. Pintrich y M. Zeidner. *Handbook of self-regulation UK: Academic Press.*

RESUMEN ANALITICO RAE

FECHA: 9 DE ABRIL DE 2021

1. PAÍS: Colombia

2. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Clima Organizacional y Procesos de Autorregulación: Estrés y Rendimiento Académico en Estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de Noveno Semestre Modalidad Distancia en Administración de Empresas.

3. AUTOR (ES): Jenny Patricia Zubieta Niño y Sandra Milena Prieto Quijano

4. AUTOR CORPORATIVO: Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede Orinoquia

5. ASESOR: Mg. Saúl Eduardo Rojas Gutiérrez

6. MODALIDAD: Trabajo de investigación

7. FORMULACION DEL PROBLEMA:

La presente investigación es de tipo no experimental transversal ya que busca observar las variables tal y cual como se dan en su contexto natural para luego analizarlas su diseño se estructura de manera documental. Las preguntas de investigación para iniciar el proceso fueron las siguientes:

¿Cuáles son los factores del estrés que se manifiestan a lo largo de la carrera en los estudiantes y en cuanto a los docentes la relación del clima laboral respecto al estrés?

¿Puede verse afectado el clima laboral en la Corporación Universitaria minuto de Dios por el estrés?

8. OBJETIVOS GENERAL

Determinar las líneas de gestión desde el enfoque del clima organizacional para el desarrollo de procesos de autorregulación como base del rendimiento académico y manejo del estrés propuesto por estudiantes de IX semestre de Administración de empresas modalidad distancia en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Orinoquía (2021)



9. METODOLOGÍA UTILIZADA:

La presente investigación es de tipo no experimental transversal ya que busca observar las variables tal y cual como se dan en su contexto natural para luego analizarlas en un momento determinado y único (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El diseño del presente estudio se basa en la búsqueda de información en el campo de estrés académico-laboral, mediante un análisis exhaustivo de documentos científicos en bases académicas, bibliotecas virtuales, artículos y fuentes de publicación científicas en el que se establece la planificación de los criterios de inclusión para la posterior búsqueda, relacionando estudios referentes al estrés como causante de afectaciones tanto en los estudiantes como en los docentes, posteriormente se lleva a cabo la revisión documental, la realización de encuestas tanto a los docentes a través del cuestionario de Burnout y en los estudiantes el cuestionario Sisco de estrés académico para realizar posteriormente un análisis en cuanto a la correlación de las diferentes variables.

REFERENTES TEÓRICOS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) afirma que el estrés amenaza el futuro de la organización del empleado y con esto la productividad de un organismo local o en su defecto nacional, de allí la oportuna importancia en la identificación de dichos factores para así impedir resultados negativos que le acompañan, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) argumentan que los factores determinantes del estrés laboral se pueden considerar como una alarma para las personas y empresas generando, inquietud y averiguación para ser investigada respectivamente.

Teoría del clima organizacional (Litwin y Stringer) La teoría de Litwin y Stringer (1968) intenta explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una

organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Kiecolt-Glaser y colaboradores (1986), citados por Pellicer y cols., 2002) informan de la supresión de células T y de la actividad de las células Natural Killers (NK) durante situaciones percibidas como altamente estresantes. Estos cambios son indicadores de una depresión del sistema inmunitario y, por tanto, de una mayor vulnerabilidad del organismo ante enfermedades.

Autorregulación del aprendizaje. (Eliyahu y García (2015) han revelado que la autorregulación del aprendizaje es utilizada deliberadamente por los estudiantes en los cursos favoritos, mientras que en los cursos menos favoritos la inversión de energía y la activación de la autorregulación es menor

CONTENIDO

A través de la presente investigación se realiza el reconcomiendo de diferente factores estresores que afectan diversos ámbitos del ser humano desde su parte psicológica-mental, física y motivacional estableciendo esto como punto de partida para el estudio de la población estudiantil y docente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, para este fin se recurre a diferentes teorías desde autores e investigaciones previas que a través del tiempo han venido prestando interés a esta temática de vital importancia en el buen funcionamiento de las organizaciones, en este caso por tratarse de una institución de educación superior no solo involucra a su parte de docentes sino que existe una amplia correlación entre estos y sus estudiantes de donde radica la importancia de conocer el nivel de estrés que sugieren las respuestas aportadas a través del inventario Sisco y Burnout respectivamente que orientan a determinar como el clima organizacional puede verse afectado por el estrés que manejan los docentes y en los estudiantes como el estrés puede causar incluso afectaciones de su salud como insomnio, ansiedad, depresión etc...

Esta investigación se realiza con el fin de que la institución desde el área de bienestar universitario realice una intervención a partir de sus diferentes estrategias para el correcto manejo de esta

problemática que afecta actualmente a sus diferentes actores estableciendo el mejor funcionamiento del alma mater.