



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y estrés laboral en docentes de la
I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo - 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Cabrera Hidalgo Miguel Ángel

ASESOR:

Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo
Presidente

Dr. Mucha Hospinal Luis Florencio
Secretario

Dr. Oседа Lazo Máximo Edgar
Vocal

DEDICATORIA:

A mis padres; Lidia y Roberto, motivos de vida.

A mi esposa; Adelina, ejemplo de perseverancia y amor.

A mi hija; Sofía, razón de mi vida.

Miguel Ángel

AGRADECIMIENTO

Nuestro profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo; con docentes destacados que coadyuvaron de manera propositiva a nuestra formación en posgrado. Además nuestro agradecimiento especial al asesor de la presente investigación.

Agradecemos a todas aquellas personas que hicieron posible que el trabajo de investigación se traduzca en una realidad. A la I.E.E. “Joaquín Capelo” por abrirnos sus puertas y a mis colegas que con sus experiencias profesionales contribuyen para mejorar la Educación Peruana.

El autor

DECLARACIÓN JURADA

Yo Miguel Ángel Cabrera Hidalgo; egresados del Programa de maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis que lleva por título: Clima institucional y estrés laboral en la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo 2018.

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no se ha presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos que presentamos a continuación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni han sido copiados; por lo tanto, los resultados de la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representando falsamente ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones de nuestras acciones, sometiéndome a la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, Diciembre del 2018



Br. Cabrera Hidalgo Miguel Ángel
DNI N° 20108412

PRESENTACIÓN

A los distinguidos señores que son miembros del Jurado:

Presentamos a vosotros la tesis que tiene por título: Clima institucional y estrés laboral en la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo 2018. El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado con el fin de definir la relación que existe entre el clima institucional y estrés laboral de los docentes, en estricto cumplimiento de lo vertido en el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra Universidad Cesar Vallejo, el trabajo de investigación presentado es para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. El trabajo de investigación presentado esboza el siguiente esquema: introducción, donde se relata la realidad del problema del clima institucional y el estrés laboral, se citan trabajos previos de investigación relacionados al tema tanto a nivel nacional como internacional; además se describen las teorías vinculadas a las dos variables, se formuló el problema, se presenta la justificación, hipótesis planteadas y objetivos respectivos. Además, la investigación contiene la metodología, diseño de investigación, las variables (clima institucional y estrés laboral), operacionalización de las mismas, población y muestra, además de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se presentan los resultados, discusión de los mismos, realizando un análisis comparativo con estudios similares lo que conlleva a realizar conclusiones y recomendaciones de acuerdo a la realidad. Finalmente, se ha considerado las referencias en estilo APA y se anexa: artículo científico, la matriz de consistencia, instrumentos, validación, base de datos de las dos variables, propuesta de seguimiento y acta respectiva.

Por lo expuesto, nos permitimos la libertad de entregar la investigación para el respectivo análisis de los contenidos y resultados dejando a su sabia consideración.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	41
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	44
II. MÉTODO	45
2.1. Diseño de la investigación	45
2.2. Variables, operacionalización	46

2.3. Población y muestra	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	52
2.5. Métodos de análisis de datos	56
2.6. Aspectos éticos	57
III. RESULTADOS	58
3.1. Descripción de resultados	58
3.2. Contrastación de hipótesis	66
IV. DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS	80
ANEXOS	84
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Cuadro de operalización	
Anexo N°03: Instrumento	
Anexo N°04: Matriz de validación de instrumento	
Anexo N°05: Base de datos de confiabilidad del instrumento	
Anexo N°06: Base de datos	
Anexo N°07: Solicitud de aplicación del instrumento	
Anexo N°08: Autorización para la aplicación del instrumento	
Anexo N°09: Panel fotográfico	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Matriz de la operacionalización de la variable 1: Clima institucional	48
Tabla 2: Matriz de la operacionalización de la variable 2: Estrés laboral	49
Tabla 3: Población de docentes	50
Tabla 4: Muestra de estudio	51
Tabla 5: Ficha técnica de la variable: Clima institucional	53
Tabla 6: Ficha técnica de la variable: Estrés laboral.	54
Tabla 7: Validez por juicio de expertos	55
Tabla 8: Estadística de fiabilidad de los cuestionarios	56
Tabla 9: Niveles de confiabilidad	56
Tabla 10: Niveles de percepción de la variable: Clima institucional	58
Tabla 11: Niveles de percepción de la dimensión comportamiento institucional	59
Tabla 12: Niveles de percepción de capacidad organizacional	60
Tabla 13: Niveles de percepción de la dinámica institucional	61
Tabla 14: Niveles de satisfacción de la variable estrés laboral	62
Tabla 15: Niveles de satisfacción del agotamiento emocional	63
Tabla 16: Niveles de satisfacción de la despersonalización	64
Tabla 17: Nivel de satisfacción de la realización personal	65
Tabla 18: Correlación entre el clima y estrés laboral	68
Tabla 19: Correlación entre el comportamiento institucional y agotamiento emocional	69

Tabla 20: Correlación entre la capacidad organizacional y la realización personal	71
Tabla 21: Correlación entre la dinámica institucional y la despersonalización	72

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Niveles de percepción del clima institucional	59
Figura 2: Niveles de percepción de comportamiento institucional	60
Figura 3: Niveles de percepción de capacidad organizacional	61
Figura 4: Niveles de percepción de la dinámica institucional	62
Figura 5: Nivel de satisfacción de la variable estrés laboral	63
Figura 6: Niveles de satisfacción del agotamiento emocional	64
Figura 7: Nivel de satisfacción de la despersonalización	65
Figura 8: Niveles de satisfacción de la realización personal	66

Clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo-
”Chanchamayo - 2018

RESUMEN

El objetivo del presente estudio de investigación, es determinar la relación que existe entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo” – Chanchamayo 2018

El tipo de investigación fue descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo y es de diseño no experimental. La población son todos los docentes que laboran en la institución educativa; la muestra asciende a 77 docentes de diversas áreas, especialidades y escalas. La técnica usada para recolectar información fue la encuesta, cuyo instrumento fueron dos cuestionarios que previamente han sido validados gracias al juicio del experto y se ha determinado la confiabilidad estadística con el Alfa de Cronbach. Llegamos a las conclusiones siguientes: entre el clima institucional y el estrés laboral existe una relación inversa entre las dos variables ($Rho = -0,051$; $p = 0,0388$ menor que 0.05), aceptando la hipótesis alterna. Respecto a las dimensiones los resultados obtenidos son: (a) el comportamiento institucional tiene una correlación negativa o inversa débil con el agotamiento institucional ($Rho = -0.041$; $p = 0,018$ menor que 0.05), aceptando la hipótesis alterna; (b) la capacidad organizacional tiene correlación negativa o inversa con una relación media con la realización personal ($Rho = -0.112$; $p = 0,032$ menor que 0.05), aceptando la hipótesis alterna; (c) la dinámica institucional tiene correlación negativa o inversa con la despersonalización ($Rho = -0.129$, $p = 0.025$ menor que 0.05), aceptando la hipótesis alterna.

Palabras clave: Clima institucional y estrés laboral

The institutional climate and work stress in teachers of the I.E.E. "Joaquín Capelo" - Chanchamayo 2018

ABSTRACT

The objective of this research study is to determine the relationship between the institutional climate and work stress in teachers of the I.E.E. "Joaquín Capelo" - Chanchamayo 2018

The type of research was descriptive correlational with a quantitative approach and is non-experimental in design. The population is all the teachers who work in the educational institution; the sample amounts to 77 teachers from different areas, specialties and scales. The technique used to collect information was the survey, whose instrument was two questionnaires that have previously been validated thanks to the expert's judgment and statistical reliability has been determined with the Cronbach's Alpha. We reach the following conclusions: between the institutional climate and work stress there is an inverse relationship between the two variables ($Rho = -0.051$, $p = 0.0388$ less than 0.05), accepting the alternative hypothesis. Regarding the dimensions, the results obtained are: (a) institutional behavior has a negative or inverse correlation weak with institutional exhaustion ($Rho = -0.041$, $p = 0.018$ less than 0.05), accepting the alternative hypothesis; (b) organizational capacity has a negative or inverse correlation with an average relationship with personal fulfillment ($Rho = -0.112$, $p = 0.032$ less than 0.05), accepting the alternative hypothesis; (c) institutional dynamics have a negative or inverse correlation with depersonalization ($Rho = -0.129$, $p = 0.025$ less than 0.05), accepting the alternative hypothesis

Keywords: Institutional climate and work stress.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día las instituciones educativas han incrementado su interés por establecer buenas interrelaciones bajo un buen clima institucional que permita al personal que labora en dicha institución estar motivado y así aumentar su desempeño, interés y satisfacción en el trabajo; es una ventaja para las instituciones educativas que los docentes cuenten con los elementos necesarios para desempeñarse adecuadamente al interior de sus aulas, logrando la satisfacción, ya que los docentes satisfechos por su desempeño tienden a ser más cooperadores, adaptables y dispuestos al cambio. Las instituciones para obtener resultados positivos ante dicha situación, han concluido que la clave es el recurso humano, pues su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos institucionales y; así lograr un clima institucional satisfactorio (Baron, 2014).

El clima institucional y el estrés laboral tienen en la actualidad una especial trascendencia, se debe prestar mucha atención a los requerimientos de los docentes para un buen desempeño docente en un clima adecuado en donde el alumno será el mayor beneficiario y alcance a desarrollar las capacidades y competencias trazadas.

El interés por el estrés se ha convertido en algo muy común en la actualidad, y ha adquirido características que lo han hecho colocarse como un problema hacia la salud. Expertos en el estudio han demostrado que en nuestros tiempos gran

parte de la población padecen de estrés quizá como resultado de la influencia que la tecnología ha tenido sobre el medio en que se labora, en que se vive, cambios ambientales y sociales, que son difíciles de superar y acostumbrarse a esta vida.

La investigación responde a las demandas planteadas para la mejora de la calidad educativa y que se encuentra muy cuestionada en la actualidad. Por lo tanto, se requiere un cambio de punto de vista metodológico, en donde se establezcan: criterios, procedimientos, técnicas e instrumentos para establecer el tipo de relación entre clima institucional y el estrés laboral en las instituciones educativas.

Por lo cual, traemos a la atención la importancia del clima institucional y el estrés docente como factor fundamental en el desarrollo de las instituciones educativas. Considerando el concepto de clima institucional de Chiavenato (2014), las personas no se aíslan para actuar, mas por el contrario interactúan para lograr objetivos comunes. En ese entender es importante señalar que el ambiente que se percibe en una institución educativa siempre va ejercer influencia en los docentes se positiva o negativa dependiendo de la atmosfera que se perciba.

A nivel internacional, el clima institucional es un tema de gran importancia para las instituciones educativas, organizaciones y empresas, que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo. Es por ello que, el clima institucional se denota como un factor importante para el desarrollo institucional y empresarial, para lo cual, debe de existir un estudio en profundidad, a efecto de buscar la forma de prevenir y/o combatir los malos efectos que se podrían originar. El clima institucional se vincula conjuntamente con los objetivos planteados dentro de la institución, el cual genera a su vez el comportamiento subjetivo de los colaboradores. Dessler (2013).

Estudios recientes como el de Gonzales (2013) y Aguayo (2013), advierten una creciente fuerza en las necesidades de conocer y manejar aquellos factores que influyen en las percepciones del individuo dentro de una institución. Por ello, desde mediados del siglo pasado se ha venido investigando en diversas partes del mundo el papel que juega el ambiente de la institución en el comportamiento humano.

El clima institucional debe ser entendido como lo plantea Toro (2014): “Como el conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de la realidad de la institución” (p. 76). Estas percepciones tienen un valor estratégico porque alimentan la formación del juicio acerca de las realidades institucionales, influyendo en las emociones y actuaciones de sus miembros.

El estrés laboral si bien es cierto es la reacción que puede tener el docente ante las exigencias y presiones que se presenten dentro de la institución educativa y su entorno laboral, las cuales no se ajustan a sus capacidades profesionales y que ponen a prueba la misma para afrontar alguna situación. Esto quiere decir, que el resultado del estrés laboral en los docentes, genera desequilibrio entre las exigencias y presiones, el cual afectaría a un docente saludable, quien, a pesar de tener un grado de control, capacidad y buen desempeño profesional, puede decaer ante los efectos que surten a través de estas exigencias como son la sobrecarga laboral, despersonalización, entre otros factores. El estrés siempre tiende a poner prueba al colaborador, quien ante la exigencia y/o presión, no afronta como debería ser ante una situación o demuestra suficiente capacidad profesional ante un caso en específico. Cox, (2014).

A nivel nacional, la adecuada gestión del clima institucional dentro de una institución educativa, no solo debe traducirse en la satisfacción de los docentes, sino que también tiene que ver con cómo los docentes se sienten comprometidos con su ambiente de trabajo más allá de las responsabilidades de su cargo. Justamente un mal manejo del clima institucional en una institución educativa, trae como consecuencia que las propias personas no se van a sentir energizadas ni emocionalmente con la institución y eso repercute en los resultados del desarrollo de competencias y capacidades llevando en desmedro la calidad educativa.

El actual rostro de la sociedad peruana, configurada a partir de una economía paupérrima y dependiente, con altos niveles de crisis social e institucional, con altos niveles de desempleo y bajos niveles salariales, paradójicamente nos lleva a pensar que son las instituciones quienes tienen que jugar un rol protagónico importante en el proceso de reconstrucción social y económica, contribuyendo a

que, los apenas perceptibles índices de crecimiento, sean sustentables. Sin duda, una manera de contribuir al desarrollo de las instituciones es mejorando la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito laboral.

Por ello, es necesario que las instituciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista satisfacción y compromiso de los trabajadores para enfrentar con éxito las demandas sociales. Lechuga (2013), estima que cuando los colaboradores se encuentran en un ambiente de trabajo apropiado tratarán de dar lo mejor de sí mismos, utilizando al máximo su potencial.

A nivel regional, en los proyectos educativos institucionales alcanzados entre el 2016 y 2017 a la UGEL Chanchamayo se advierten serios problemas en lo referente al clima institucional de las instituciones educativas de nuestro ámbito, donde se evidencian que las relaciones interpersonales no son armoniosas ni saludables, con exceso de autoritarismo, con situaciones conflictivas circunscritas a su máxima expresión, se observa escasa identificación del personal con la institución: poca participación en las fiestas de aniversario, feria de ciencias, desfile escolar entre otras, son escasas los canales para la comunicación fluida y oportuna entre la comunidad educativa, evidenciándose una falta de liderazgo de los directivos y el personal jerarca quienes son lo que dirigen dichas instituciones, por lo que se infiere deficiencia en la toma de decisiones, en el apoyo y el estímulo que debe poseer un director educativo líder por excelencia para conseguir las metas organizacionales, que sean capaces de generar un clima institucional favorable que sea básicamente democrático y participativo.

Consideramos que es muy importante y trascendental un buen clima institucional para el desarrollo de las competencias y capacidades que puedan lograr cambios significativos en la educación peruana y respondan adecuadamente a las necesidades educativas de nuestros alumnos y el logro de los objetivos institucionales. Así tomando como base el planteamiento de Laca & Lares (2015), quienes consideran que las carencias del ambiente laboral educativo son una fuente importante del bajo rendimiento docente y el logro de objetivos institucionales, buscamos investigar la relación existente entre el clima

institucional y el estrés laboral o desgaste profesional en los docentes de la I.E.E "Joaquín Capelo"- Chanchamayo.

Finalmente contextualizando la realidad problemática en la I.E.E. "Joaquín Capelo", es propicio mencionar que durante estos últimos dos años se percibe un clima institucional tenso, generado por las relaciones interpersonales entre personal directivo, docentes, alumnos y padres de familia. Este ambiente que se percibe se ha generado a partir de la participación en la huelga magisterial del 2017 y 2018, además de la existencia de dos grupos de docentes, los cuales propician la realización adecuada de una actividad o simplemente para cumplir.

Los docentes que participaron activamente en la huelga magisterial, (viaje a Lima, reuniones, vigilia, marchas), tildan de amarillos a los que no participaron, no les incluyen en algunas actividades, no saludan con afecto, hay poca amistad, solo existen compañeros de trabajo. Las relaciones entre los directivos son tirantes, los padres de familia no colaboran en el cumplimiento del reglamento interno de parte de los estudiantes. Estas situaciones han generado un ambiente tenso en la institución y en ocasiones hasta hostil, repercutiendo de manera negativa en las actividades programadas, además de no lograr los objetivos esperados en cuanto a los aprendizajes de los estudiantes.

El estrés se está manifestando en la institución con docentes con agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro de realización, generado por las relaciones interpersonales sobre todo con los docentes, los estudiantes y padres de familia y por propios problemas personales y familiares. Como consecuencia tenemos docentes con problemas de salud (agotados física y psicológicamente), falta de manejo emocional, insatisfacción laboral, afectando directamente sobre su labor pedagógica y el logro de aprendizajes previstos.

1.2. Trabajos previos

Dentro del contexto clima institucional y estrés laboral, existen investigaciones teóricas aplicadas en distintos lugares a nivel internacional, a nivel nacional, a nivel regional y a nivel local, tanto en instituciones educativas públicas como instituciones educativas privadas, las cuales generan controversias en base a los resultados que se obtienen y por ende se pueden obtener distintos puntos de

vista, que ayuden a mejorar la problemática, dentro de los trabajos que sustentan la investigación tenemos:

Antecedentes internacionales

En el análisis de Carbajal (2013), en su investigación (para optar el grado de doctor) que tiene por título: *Importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en el estrés del personal*, postula que el ritmo de desarrollo del clima depende del grado de su disposición a cambiar de parte del personal. En el contexto educativo postula que a mejor clima organizacional menor estrés del personal docente y mejor desempeño docente, en cambio a menor clima organizacional mayor estrés del personal y disminuye el desempeño docente. Todos saben y cuestionan, pero nadie impulsa una verdadera cruzada hacia el cambio que les permita trabajar en climas saludables, participativos y proactivos.

Cordeiro (2013), en su tesis (para optar el grado de doctor) que lleva por título: *La prevalencia del Síndrome de Burnout en maestros, realizado en docentes de primaria de la zona educativa de la Bahía de Cádiz*, quien concluye señalando que existe una alta preponderancia del síndrome de Burnout 41% y depresión 25%, los sujetos que presentan los índices más altos del síndrome manifiestan un mayor grado de depresión y de las relaciones entre la sub dimensiones cansancio emocional y desgaste profesional del que se obtienen correlaciones positivas significativas entre las tres sub dimensiones de desgaste profesional con la variable, depresión alcanzándose la correlación más alta con el cansancio emocional. Evidenciándose claramente en este estudio la relación entre la depresión con problemas psicológicos.

Lopez (2014), en su investigación (para optar el grado de doctor) titulada: *Los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior pertenecientes del departamento de Puerto Rico*, se planteó como objetivo conocer la existencia de alguna relación entre estos factores y el desempeño docente en los maestros. Su metodología fue descriptiva con diseño exploratorio, enfoque cuantitativo y cualitativo, siendo su población de 5,252, docentes de nivel superior y su muestra aplicada fue a través del método probabilístico aleatoria por conglomerados, en la que todos los miembros tienen la misma probabilidad. Se

recolecto los datos a través del cuestionario, validado y aplicado mediante la escala de Likert y a través de juicio de expertos, se determine la confiabilidad mediante el método de alfa de cronbach. Se concluye que los docentes identificaron y describieron los componentes que conllevan a el estrés laboral de los maestros de la población investigada de Puerto Rico, los mismos afectan el desempeño de las funciones que realizan como docentes, asimismo; manifestaron tener una visión variada de su profesión y a pesar de que valoran su profesión, reflejaron sentirse insatisfechos con la misma, es por ello que son múltiples las causas que puedan producir estrés laboral en los personal docente y se hace necesario el desarrollo de mecanismos y estrategias para lidiar con sus síntomas y consecuencias.

En ese contexto Willen (2013) en la tesis (para optar el grado de doctor) denominado: *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia publica, presentado en la Universidad Autónoma de Nuevo León, en la ciudad de Monterrey, México*; en una investigación con una muestra de 20 personas de una dependencia pública, llego a la siguiente conclusión: La motivación se ve seriamente afectada reflejando un personal desinteresado, con poca identificación con su institución laboral, incertidumbre profesionales, una comunicación deficiente entre los distintos niveles jerárquicos, tanto ascendente como descendentemente, en cuando al liderazgo en la institución, se ve cada más afectado y con menor credibilidad por parte de los empleados lo cual es reforzado por la falta de acercamiento y confianza por ambas partes, por la falta de claridad al explicar los objetivos y la omisión de información que podría ser relevante para llevar a cabo efectivamente las actividades y la falta de retroalimentación hacia las acciones del personal. De las dimensiones que se evaluaron se resalta con una mejor calificación el trabajo en equipo encontrándose en niveles aceptables debido al tiempo que tienen laborando juntos los mismos elementos, la afinidad entre pares y al número reducido de empleados por equipo.

Antecedentes nacionales

A nivel nacional, Flores (2014) en la tesis (para optar el grado de maestro) denominado: *Relación entre clima laboral y el nivel de estrés ocupacional en el personal del establecimiento de salud de Pomata, Puno, 2014*, presentado en la

Universidad Católica de Santa María, es una investigación de tipo correlacionar, con una muestra de 30 personas que laboran en el establecimiento de salud de Pomata, llego a las siguientes conclusiones: La primera conclusión indica que la mitad de los trabajadores en el establecimiento de salud Pomata, señalan un clima laboral negativo. Asimismo, en su segunda conclusión manifiesta que el personal de salud en el establecimiento de salud Pomata, la gran mayoría demuestra un nivel de estrés moderado. Y finalmente, en su tercera conclusión establece que el clima laboral está relacionado positivamente con el nivel de estrés ocupacional del personal en el establecimiento de salud de Pomata.

De igual manera Trucios (2015), en su investigación (para optar el grado de maestro) titulado: *Fuentes de estrés laboral en profesores de instituciones educativas estatales de nivel secundario de Trujillo*, señala que las fuentes de estrés laboral son: la cooperación, alumnado, satisfacción laboral, gestión educativa, adaptación al cambio y carencias del medio laboral educativo. Estas afectan a la mayoría de los profesores en un nivel medio (65,2 % a 66,4% de la población) lo cual nos permite manifestar que en nuestros docentes estaría causando también estrés lo ya mencionado, por lo que es necesario que estos aspectos sean tomados en cuenta por los que conducen una institución educativa.

Castro (2014) en su investigación (para optar el grado de maestro) titulado: *El estrés docente en los profesores de escuelas públicas - Lima*, sostiene que los factores desencadenantes del estrés laboral en los docente son las relaciones con alumnos, padres de familia y colegas o compañeros de trabajo, recomienda que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, física como mental, adaptando estrategias para la solución de conflictos; por otro lado sugiere que las instituciones educativas cuenten con personal especializado: psicólogos, trabajadores sociales, consejeros familiares que pueda ocuparse de asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento.

Similares resultados obtuvo Pulido (2013), en su tesis (para optar el grado de maestro) titulado: *Construcción, validación y aplicaciones de una prueba que mide el clima institucional y su implicación para la psicología de la salud*, quien establece que los climas saludables pueden ser en su mejor expresión, de perfil a tractor, donde los niveles de interrelación entre sus miembros alcanzan elevados

estándares de eficiencia y mucha innovación. Esta característica tipificaría un funcionamiento facilitador de comportamientos que alimentan la salud psicológica de los colaboradores. También se puede hablar del perfil expulsor, el cual se caracteriza por crear un ambiente muy turbulento para el colaborador, quien toma la decisión de retirarse de la organización. Por último, existen los perfiles retenedores, que mantienen a los colaboradores en un status quo suficiente para el desarrollo de sus funciones y sus capacidades. Los climas organizacionales contaminados al generar en los colaboradores elevados niveles de estrés, descontento, frustración de expectativas, relaciones personales poco satisfactorias con el jefe, alteran su homeostasis individual, modificando su equilibrio de salud e impactan directamente en su eficiencia, restando productividad al colaborador.

Antecedentes regionales

A nivel regional, Rimac (2014) en la tesis (para optar el grado de maestro) denominada: *Relación del clima laboral y el síndrome de burnout en los profesores del Distrito de Yungay 2014*, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Huaraz, Perú; en una investigación de tipo correlacionar, con una muestra de 25 profesionales de la educación, llegó a las siguientes conclusiones: La primera conclusión indica que el coeficiente de Pearson arrojó una correlación positiva 0,39044 <1, lo que representa una correlación positiva muy débil; con ello se explica que la variable clima laboral no influye significativamente en la variable síndrome de Burnout en los profesores de Yungay 2014.

Otro estudio relacionado a la investigación lo realizaron Caligiori & Diaz (2015), en su tesis (para optar el grado de maestro) que tiene por título: *Clima institucional y el desempeño de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo*, destacan algunas debilidades en cuanto al funcionamiento organizacional en lo referente al estilo gerencial predominante, el proceso de la toma de decisiones concentrado en los directivos lo que genera escasa información difundida en las cátedras, propiciando que las relaciones interpersonales no sean armoniosas y haya poca cooperación entre sus miembros. La existencia de cierto número de niveles jerárquicos, muchas veces le

confiere rigidez a la estructura organizacional lo que ha conducido a engendrar un clima cerrado y controlado, que repercute en el comportamiento organizacional de sus miembros y en su rendimiento académico. Concluyen afirmando que el clima institucional es un factor importante que influye en la conducta del personal jerárquico o administrativo de la institución educativa. En base a las conclusiones de este antecedente, podemos entender que en un clima bueno (clima abierto) se desarrollan mejores relaciones interpersonales, hay también mayor entusiasmo, amistad, rendimiento; en comparación a un clima malo (clima cerrado), donde se produce un conflicto organizacional, trayendo desunión, poco entusiasmo, comunicación deficiente, baja consideración e interferencia.

Melgar (2014) en su investigación (para optar el grado de maestro) titulado: *Estrés laboral y gestión pedagógica en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de Huancayo*, realizado en la UNCP con una muestra de 430 docentes en la que se halló una correlación inversa altamente significativa entre el estrés laboral y la gestión pedagógica, concluye explicando que el estrés es provocado por factores que son resultado de un acelerado ritmo de vida y que cada persona tiene un determinado patrón psicológico que le hace reaccionar de forma diferente a los factores estresantes en la actualidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

VARIABLE 1: Clima institucional

Son variados los estudios y las definiciones sobre el clima institucional, los primeros estudios sobre clima psicológico fueron realizados por Kart Lewin en la década de los treinta, este autor acuñó el concepto de "atmosfera psicológica" la que sería una realidad empírica por lo que su existencia podrá ser demostrada como cualquier hecho físico.

El enfoque subjetivo representado por Haalpi y Crofts citados por Dessler (2013) definieron el clima como:

La opinión que el trabajador se forma de una organización, el clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de una institución organizada y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede y ejerce influencia directa de la conducta y el comportamiento de sus miembros. (p. 95)

En tal sentido se puede afirmar que el clima es el reflejo de la cultura más profunda de una institución y determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que el desempeña.

Bajo la perspectiva ambientalista se habla de clima cuando nos referimos a las formas en que las personas se relacionan entre si dentro de una institución estructurada y también a las características que posee un determinado ambiente social. Así, es usual escuchar que se notaba un clima tenso en la reunión, un clima álgido, un clima aburrido o que la relación entre dos personas es cálida. Siendo concebido por la clase de sensación o sensaciones que se percibe en una determinada institución.

El clima institucional, es la percepción del ambiente donde una persona desempeña su trabajo a diario, influyendo en su conducta dentro de la institución, por ejemplo, el trato que un director puede tener con los docentes y a relación entre los docentes, la interacción de los docentes con los alumnos, e incluso la relación de los ya mencionados con los padres de familia y todo el personal administrativo de la institución. Todos ellos determinan el tipo de clima institucional; bueno, malo o regular, influyendo en el desarrollo de la institución.

Asi Pulido (2013), menciona que el clima institucional es la percepción del "micro entorno" que surge como resultado, tanto de las pautas de comportamiento cotidianas y diferenciadas, como de valores que influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en la institución. El comportamiento de los miembros de una institución, que como sabemos, produce un estilo de hablar, dirigir, conducirse, etc.; únicas, que sumando esas diferencias produce una institución claramente diferente de otra, en función de lo que perciben y experimentan los miembros de la misma.

En esta perspectiva también Pintado (2013) menciona que: "El clima institucional es la percepción directa o indirecta que tienen los empleados o los trabajadores del conjunto de propiedades, estructura, métodos, acción, cultura, del medio laboral" (p.17). Estas percepciones son interpretados y analizados para construir la percepción del clima institucional, traducidos en determinados comportamientos que tiene consecuencias sobre la institución.

Según Congalves (2014) toda institución posee su propia y exclusiva personalidad o clima que la diferencia de otras. Dichos autores sostienen que la gerencia debe prestar mucha atención a este aspecto, toda la influencia del clima sobre las necesidades psicológicas y sociales de los miembros de cualquier institución y la calidad de los logros aspirados. Además, las relaciones internas entre los integrantes de una institución constituyen otro elemento importante que contribuye a crear el clima que le corresponde, existiendo componentes de naturaleza física que actúan sobre el comportamiento y desempeño humano, lo que, a su vez, se asocia o incide sobre el clima institucional.

Al respecto tenemos una de las definiciones que nos parece más pertinente para la realización del presente trabajo por cuanto la conceptualiza es de forma clara y precisa. Gibson y sus colaboradores (2018) afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de la persona a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella.

El concepto de clima institucional es, por tanto, complejo, sensible y dinámico a la vez. Complejo porque abarca un sin número de componentes, sensible porque cualquier componente puede afectarlo, y dinámico porque estudiando la situación de sus componentes podemos mejorarlos aplicando las medidas correctivas que resulten necesarias. Esta situación contribuye a que los estudios de clima institucional se tornen cada vez más relevantes y necesarios.

En el caso de las instituciones educativas, el concepto de clima institucional nos ayuda a describir y entender el efecto que producen las percepciones y comportamientos de sus miembros en el buen desempeño y desarrollo de su institución; y más en concreto, lo que se refiere a las condiciones que afectan a las relaciones interpersonales y a los sistemas de actuación de la institución en el campo de la docencia, la gestión y las relaciones con el entorno.

Tipos de clima

Likert (1961-1972) leído en PUCP-CISE (2014) identifico cuatro tipos de climas en la cual los dos primeros son los de clima cerrado o autoritario y otros dos de clima abierto o participativo.

- ✓ *Clima autoritario o duro.* - Donde el director no confía en sus profesores, el clima que se percibe es de temor, los objetivos de trabajo y las decisiones son asumidas por él y solo comunica sin más comentario, creando una atmosfera de recelos, castigos y amenazas y muy pocas veces hay recompensas, la interacción ente los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son únicamente de los jefes.
- ✓ *Clima autoritario benévolo.* - El director actúa condescendentemente con los profesores es paternal, la mayor parte de las decisiones son asumidas por el director y ocasionalmente hay delegaciones de poder que no llegan a influir en la dirección, se practica la recompensa y castigos como formas de motivación para los trabajadores, en este clima el director juega con las necesidades sociales de los empleados sin embargo la impresión que se tiene es de un ambiente estable y estructurado.
- ✓ *Clima sistema consultivo.* - La dirección tiene confianza en los profesores, Las decisiones son tomadas por el director, pero prevé la participación de diversos niveles de la organización permitiéndoles tomar decisiones específicas, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los castigos son ocasionales, busca satisfacer necesidades de estima el control es delegado a niveles intermedios. Es una atmosfera dinámica y la administración funcional en base a objetivos a alcanzar.
- ✓ *Clima sistema de participación del grupo.* - La toma de decisiones está extendido por toda la organización y existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección la comunicación se da en un sentido horizontal, vertical, ascendente y descendente. Los profesores están motivados a través de la participación e implicación de los procesos de definición de objetivos en la mejora de los métodos de trabajo y evaluación del rendimiento general, la relación de trabajo se basa en la amistad.

Existen relaciones de confianza entre la dirección y los diferentes actores de las instituciones y la función de control está en todos los niveles de la estructura. Los esfuerzos de todos se unen para el logro de los objetivos trazados.

Importancia del clima Institucional en la institución educativa

Diversos estudios realizados como el de Benvenuto, Monge, & Zanini (2015) revelan la importancia de establecer un clima institucional saludable dentro de las instituciones educativas, en donde el personal directivo y docente de una institución educativa debe conocer cuál es el clima institucional de su institución; porque le facilitara el plantear y/o replantear nuevas estrategias y objetivos, desde una gestión de liderazgo, para mejorar el desempeño profesional de los docentes y directivos, mejorando a la vez el desarrollo de habilidades de liderazgo, estilo de gestión y la filosofía de la institución.

Como indica Toro (2014) el clima institucional es responsable de efectos y consecuencias muy diversas sobre las actuaciones de las personas en el trabajo y sobre la eficiencia, la efectividad, productividad y competitividad de la institución. Lo mismo sucede en las instituciones educativas, cuando las relaciones en el trabajo andan mal, afectan su compromiso, su motivación, su disposición al esfuerzo y por consiguiente su desempeño profesional en la institución.

Según Schneider y Reichers (2013) los efectos del clima deteriorado son varios, entre ellos se plantea que el clima institucional es un factor que enmarca las interacciones en los entornos laborales concretos, ya que influyen en diversos ámbitos: en la organización laboral y en las tareas asignadas a los individuos (grado de responsabilidad; capacidad de los sujetos para influir en el contenido y en la institución de sus funciones laborales: disposición de información; transparencia y previsibilidad de las tareas; grado de satisfacción laboral, etc.).

Por el contrario, si las relaciones son positivas y constructivas entre el personal directivo y docente de la institución educativa, hacen que las dificultades del trabajo sean más tolerables, reduciendo la resistencia al cambio, permitiendo experimentar la armonía en el trabajo, hacer grato el trabajo y estimulan el compromiso y la motivación, haciendo que la institución mejore en muchos aspectos.

Según el modelo teórico de la psicología ambientalista el diagnóstico y evaluación del clima institucional en las instituciones educativas es relevante por las siguientes razones:

- Permite evaluar las fuentes del conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. Esto porque nos sirve como una herramienta e información objetiva para realizar predicciones acerca del futuro o ser capaces de prevenir situaciones desfavorables para la institución educativa.
- Detecta cuales son los principales problemas que tienen los directivos de la institución educativa, dentro de su gestión de liderazgo, y cuál es el impacto que ejercen estos sobre el desempeño profesional de los docentes.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al personal directivo los elementos específicos sobre los cuales se deba dirigir su política y acciones enmarcadas en su gestión.
- Continuar con el desarrollo de la institución educativa como una institución, previniendo y resolviendo los problemas que puedan surgir en su interior. Esto, porque se asume que el clima institucional de gestión de liderazgo posee una amplia capacidad de influencia sobre los estilos de vida y las formas de comportamiento y la cultura que se desarrollan en una institución educativa.

De esta manera, el personal directivo y docente de la institución educativa pueda ayudar a determinar el tipo de clima institucional que más le convenga; de manera tal, que pueda liderar su institución lo más eficientemente posible y prevenirlo de problemas que puedan afectarlo, así lograr los objetivos institucionales.

Sobre esto, Zabalza (2013) señala que las organizaciones son siempre únicas, cada una posee su propio clima institucional, la personalidad es para el individuo lo que el clima institucional para la organización, por tanto, el clima existente en una organización acaba afectando a todo el conjunto de procesos que se desarrolla en la misma hasta el punto de constituir el principal elemento de diferenciación entre unas organizaciones y otras.

Algunas organizaciones son muy activas y eficientes, mientras que otras ineficientes. Algunas acogedoras, otras indiferentes y frías. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima institucional,

de modo que sus patrones de conducta se adapten en cierta medida. Así, como las personas puedan decidir mudarse a un clima geográfico determinado, también eligen el clima institucional que prefieren; y en caso de no tener la opción de elegir un clima institucional bueno, se limitan a adecuarse a la organización de manera insatisfactoria, trayendo consecuencias negativas para la organización.

Factores principales del clima institucional

Para el desarrollo de un clima institucional saludable debe tomarse en cuenta diferentes aspectos. Pintado (2013), manifiesta que los factores del clima institucional son los siguientes:

- Los parámetros ligados al contexto como: la tecnología, la estructura y el sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización.
- Los factores personales tales como: la personalidad, las actividades y el nivel de satisfacción y su comportamiento dentro de la organización.
- La percepción que tienen los miembros de la organización respecto del clima institucional

Entonces señalaremos que el factor primordial dentro de la institución es la persona y su entorno, porque según sus características personales, el rol que cumple, las percepciones que tiene de la tecnología, estructura, las relaciones interpersonales entre todos sus integrantes y sistema organizacional determinaran el clima institucional.

Dimensiones del clima institucional

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de Edgar Valdivia Vivanco Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación (2013) Capacitación en gestión a directores de instituciones educativas. Módulo 4. Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE PUC (2014) en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.

Dimensión de comportamiento institucional

En Instituciones sociales (2016) se manifiesta que el comportamiento institucional es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles institucionales.

Así mismo señalan que el comportamiento está definida por las características psicológicas de las personas como son las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje.

Dimensión de capacidad organizacional

Lusthaus & otros (2018) consideran a la capacidad organizacional como la habilidad de una institución para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales.

Para Robbins (2015) la capacidad organizacional. “Es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones”. (p.10)

Dimensión de dinámica institucional

Cuando los integrantes de la institución tienen un acceso real a las decisiones que les competen, aumenta la posibilidad de un funcionamiento progresivo, sin embargo, cuando por sometimiento o ignorancia los individuos han alineado su

poder para responsabilizarse aumenta la posibilidad de un funcionamiento regresivo.

Nava (2015) afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, este dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución.

Modelo teórico de la psicología Ambientalista

El Modelo Teórico de la Psicología Ambiental hace su aparición a principios de los años 70, en base a la propuesta hecha por Kurt Lewin en el año de 1930 consiguiendo una rápida evolución gracias a las publicaciones en revistas especializadas y la multiplicación de encuentros y conferencias internacionales.

Según estudiosos como Baron (2014) afirma que. “La psicología ambiental es el estudio de la interacción entre la conducta humana y el entorno físico” (p.23). En realidad, esta interacción, conducta espacio, va en dos direcciones, ya que el entorno afecta nuestras acciones y a la inversa, nuestras acciones afectan al entorno.

La psicología ambiental explica que una parte considerable de nuestro desempeño depende de la capacidad para percibir adecuadamente los diferentes elementos que conforman el medio en el cual nos desenvolvemos y de acuerdo a Robbins (2015) nuestras percepciones ambientales condicionan las actitudes, sensibilidades, e influyen considerablemente en la orientación y regulación de nuestras acciones hacia el entorno; es por ello que resulta importante el estudio de este proceso, a manera de contribuir a que el desenvolvimiento humano sea adecuado y armonioso, de acuerdo a las características del entorno que contextualice la conducta.

Bajo este concepto se puede agrupar las diferentes acciones del sujeto, dirigidas a modificar aspectos del entorno o de la relación con el mismo, y que

influyen a su vez en las concepciones, percepciones, y sensibilidades que posee el individuo del medio y esta relación puede darse en dos sentidos: positivo a negativo, en dependencia precisamente del grado de compromiso del sujeto con su medio ambiente. No obstante, es innegable que una de estas acciones es, por ejemplo, la toma de decisiones, entre otras, como una acción concreta del ser humano; es por ello que, el estudio de las actitudes ambientales ha sido preocupación de muchos psicólogos sociales desde que el saber ambiental comenzó a tener relevancia para los científicos.

Respecto a las acciones humanas y el entorno. Hernandez (2013) afirma que la psicología ambiental ha centrado su atención en dos cuestiones esenciales: la influencia del ambiente y las modificaciones que ha tenido este sobre las personas, sus conductas, actitudes y la influencia de estas sobre el medio, las sociedades, las grandes potencialidades de impacto del factor humano sobre el entorno, las conductas degradantes, las concepciones y modo de vida en general. Los dos enfoques investigativos tienen un denominador común: la relación ser humano medio ambiente.

Por lo tanto, diremos que el modelo teórico de la psicología ambiental aborda y explicita sistemáticamente temáticas tales como:

- ✓ La relación entre los diferentes aspectos del espacio físico-social y la conducta, por ejemplo: ¿el clima institucional que se vive en la organización influirá en la conducta de los miembros de esta?
- ✓ Adaptación de las personas a las variables ambientales. Por ejemplo: el estrés laboral, el clima institucional positivo o negativo, el rendimiento de los miembros de la organización, etc.

VARIABLE 2: Estrés laboral

Definiciones conceptuales de estrés laboral

Aunque no existe una definición unánimemente aceptada sobre estrés laboral, si parece haber consenso en que se trata de una respuesta referida al estrés laboral crónico prolongado, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización. Friedman (2015) manifiesta que:

El estrés es el resultado de situaciones estresantes agudas soportadas por un sujeto durante largo plazo. Por lo general, el estrés es acompañado, por la agudización de algunos síntomas somáticos como cansancio físico, dolor abdominal y de espalda, problemas de respiración, tensión muscular, sudoración fría y psicósomáticos, como insomnio, cefálea y úlceras. (p.71)

Sin embargo, el problema de la salud mental en el magisterio fue asociado al estrés laboral y a las condiciones laborales en la escuela recién en las postrimerías del Siglo XX.

El estrés laboral fue utilizado originariamente por Freudenberger (1974), su categorización y difusión se debe principalmente a Cristina Maslach, una investigadora de psicología social, que partir de la segunda mitad de los setenta, estudiaba las formas de afrontamiento de las personas frente a su trabajo (estrés laboral). Esta investigadora estudia al síndrome de estrés como una respuesta a un estrés emocional crónico y prolongado caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar en el centro de trabajo.

Freudenberger (1974) describe el estrés laboral como una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador. Del concepto descrito se deduce que el estrés laboral, es un término que se traduce como, quemarse, gastarse, agotarse, fatigarse, cansarse, sentirse exhausto, consumido, apagado, fundido, "volverse inútil por use excesivo", en ese sentido el estrés laboral es considerado como el desgaste psíquico laboral.

Desde una perspectiva psicosocial, la mayoría de sus adeptos, aceptan hoy la definición de estrés laboral elaborada por Maslach & Jackson (1997), que la señalan como un trastorno tridimensional y la definieron como un estado de agotamiento físico, emocional y mental (respuesta emocional inadecuada). Se entiende el estrés laboral como resultado de la exposición crónica ante una presión emocional, durante prolongados periodos de tiempo (proceso).

Por su parte, la Organización Internacional del trabajo (2018), nos habla del estrés laboral quien manifiesta que es una peligrosa enfermedad que se presenta dentro de las instituciones y que afecta al colaborador. el cual cuando no se

controla a tiempo afecta psicológicamente y perjudica a la producción de cada organización, por otro lado, el estrés afecta a la salud física y mental, a causa de diversos factores fundamentales (perdida de trabajo laboral ocasionados por exceso de información, intensidad en el trabajo, presión en el trabajo, presión temporal, mayores exigencias y la flexibilidad, el estar continuamente disponible, la tecnología de los teléfonos móviles y el miedo a perder el trabajo) que conllevan a enfermedades graves cuando no se tiene un control adecuado.

Cabe resaltar que la Organización mundial de la salud (2016), considera al estrés laboral como una epidemia mundial al estrés laboral, las causas más comunes del estrés laboral se debe a riesgos psicosociales que se relacionan con la distribución del trabajo, su diseño y las condiciones del empleo, así como las condiciones externas que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral, por otro lado el impacto del estrés en cada individuo es diferente, siendo sus consecuencias sobre la salud, tales como enfermedades mentales, cardo/cerebro vasculares, musculo-esqueléticas y reproductivas, asimismo; el estrés causa diversos problemas de comportamiento incluyendo el use excesivo del alcohol y drogas e incremento al tabaquismo, el sedentarismo, y las drogas, el incremento al tabaquismo, el sedentarismo y los trastornos de sueño.

De modo general, se puede decir que el termino estrés laboral ha sido y es uno de los constructos polémicos dentro de la psicología ya sea en su definición como en los modelos teóricos explicativos que la subyacen; los estudiosos no hallan consenso cuando hablan de su contenido de sus causas, tampoco cuando determinan indicadores y productores para prevenir tal desgaste. Además, se ha podido comprobar que el estrés laboral deviene de un patrón de síntomas, actitudes y conductas que varían en cada sujeto. No obstante, se discute si en realidad es el estrés laboral un nuevo concepto o, por el contrario, si no se trata más que de una de las tantas definiciones de estrés, insatisfacción laboral o depresión, aunque en la literatura se pueden encontrar otros muchos conceptos como sinónimos de estrés laboral, tales como conflicto, ansiedad, tedio, aburrimiento, etc.

En términos más específicos, se puede decir que el estrés laboral es un estado psicológico caracterizado por la pérdida emocional y mental que se desarrolla generalmente en profesiones con interacciones humanas, un grupo de alto riesgo como es el de los profesores, Guerrero (2013).

La presente investigación se apoya en la perspectiva psicosocial, desde la cual se acepta la concepción acerca del estrés laboral elaborada por Maslach & Jackson (1997), quienes lo consideran como una respuesta, principalmente emocional, situando a los factores laborales y los organizacionales como fundamentalmente condicionantes y antecedentes del síndrome

Causas del estrés laboral docente

Las causas del estrés laboral docente son diversas y tienen un efecto acumulativo, de entre todas ellas se puede destacar el hecho de tener que estar muy pendiente del comportamiento de los alumnos, responder frente a demandas externas e internas de la institución, tratar con la diversidad de necesidades educativas, conseguir motivar a los alumnos para el estudio, hacer frente a alumnos indisciplinados, superar los conflictos entre compañeros y tratar con los padres. Pero como resumen se puede decir que el estrés laboral docente surge cuando hay un desequilibrio entre los objetivos pedagógicos y los recursos de los que se dispone el docente para conseguirlos.

Según Gil & Peiro (2013) en los profesores a veces no es suficiente el repertorio de respuestas que poseen para enfrentar las constantes modificaciones que se producen en el sector educacional o las demandas del entorno dando como resultado una disminución en su actividad laboral, mental, interpersonal y física que en algunas situaciones pueden terminar en una patología, en el abandono de la profesión e incluso provocar en los jóvenes en formación el desinterés por la misma.

Como plantea Cordeiro (2013), las posibles causas del estrés laboral son diversas y menciona algunos de ellos como la personalidad, la dependencia y la ansiedad, la mala condición física y los malos hábitos de salud del docente, las aspiraciones, la jornada de trabajo, las relaciones interpersonales, las expectativas y el contexto laboral son fuente de estrés laboral de los docentes. Por lo que se hace necesario contemplar la individualidad dentro del colectivo de

profesores. Así, como persona individual que es, cada docente vive sus particulares experiencias según el momento de su propio ciclo vital, al que hay que añadir su ciclo como docente.

Consecuencias del estrés laboral docente

Como se ha explicado anteriormente las consecuencias de padecer el estrés laboral pueden ser bastante graves. Se generan consecuencias personales, familiares y laborales que se encuentran en los estudios más relevantes sobre el tema. Una vez más, aparecen de nuevo numerosas discrepancias entre diversos autores respecto a cuáles son las principales consecuencias que afectan a los docentes en su ámbito de trabajo.

Respecto a las consecuencias personales, destacan la incapacidad para desconectar del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias que están relacionados en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas, destacando en la literatura la proliferación en las cifras de consumo de alcohol entre los profesores. En la misma línea, algunos autores encuentran que mayores puntuaciones en despersonalización dan lugar a un incremento de los trastornos psicofisiológicos, mientras que otros señalan que un alto nivel de estrés predice problemas de salud física y mental, el rol laboral y la presión en el trabajo correlacionan con sintomatología de tipo somático, depresiva, de ansiedad e insomnio.

Por otro lado, Calvete & Villa (2014) presentan coeficientes de correlación significativos entre el cansancio emocional y síntomas de depresión, somatización, ansiedad, dificultades cognitivas y sensibilidad interpersonal. Los autores señalaron que las consecuencias a nivel psicológico que afectan al docente que padece estrés laboral son numerosas: Los docentes sienten una falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la auto culpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad

generalizada, fobia social y agorafobia.

Finalmente, cabe señalar como consecuencia evidente del estrés laboral: la insatisfacción laboral, citada por un alto número de autores, así mismo las consecuencias que el estrés laboral tiene sobre la familia han sido poco estudiadas en la literatura científica. Se describen profesores que llegan tensos a casa, agotados física y psicológicamente, con cuadros de irritación, cansados de escuchar y hablar sobre problemas de otras personas. Estas condiciones no propician, en absoluto, un clima ideal para una adecuada vida familiar y de pareja. Por otro lado, la vida de la pareja sufre un enorme deterioro, siendo la responsable de un importante número de divorcios dentro de este tipo de profesiones Cordeiro (2013).

El estrés laboral también afecta de manera diferente a mujeres y hombres, según Maslach & Jackson (1997), precisan que las mujeres son más propensas que los hombres a la dimensión de agotamiento emocional. Los hombres, por su parte, son más proclives a la dimensión de despersonalización, las mujeres presentan una serie de características relacionadas con el trabajo que las predisponen al trastorno

Muchas patologías asociadas directamente al estrés laboral también pueden ser ligadas a la presencia del trastorno en los docentes. A continuación, se mencionan algunas de las más frecuentes: estado de shock, neurosis post traumática, gastritis, ansiedad, frustración, insomnio, migraña, agresividad, disfunción familiar, neurosis de angustia, trastornos sexuales, disfunción laboral.

Se aclara que las consecuencias directas del análisis realizado acerca de los variables productores del estrés laboral, están en consonancia con el planteamiento teórico de los autores. Así, en unos casos se hará más hincapié en las consecuencias organizacionales (relacionadas con la interacción que el trabajador mantendrá en su contexto laboral), en las personales (tanto desde el punto de vista psicológico como físico), o en las ambientales (referidas a las reacciones que el individuo presentara en su contexto vital).

Dimensiones del estrés laboral

La presente investigación se apoya en la perspectiva de Maslach (1993), quien estructura en tres dimensiones el estrés laboral: el agotamiento emocional (caracterizado por la pérdida progresiva de energía, de recursos personales de adaptación, desgaste y agotamiento), la despersonalización (manifestada por un cambio negativo de actitudes que lleva defensivamente a adoptar un distanciamiento frente a los problemas) y la falta de realización profesional (donde se dan respuestas negativas hacia sí mismos y hacia el trabajo en un marco de fuerte insatisfacción y baja autoestima).

Dimensiones de agotamiento emocional

Alderete (2015) señala que el agotamiento emocional es el elemento clave de las dimensiones del estrés laboral, refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales, además explica que se manifiesta en la ansiedad por el bajo rendimiento y en la sensación de no ser lo suficientemente buenos o de no cumplir las expectativas y producto del agotamiento, son propensos a desarrollar actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabajan.

El agotamiento emocional traducido en una ansiedad y cansancio con tendencia a la irritación y cierto abatimiento depresivo sucede muy a menudo, el trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el alumnado ni por instancias superiores. Esto provoca un cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. Los principales síntomas del estrés laboral no aparecen de golpe, forman parte del proceso de desgaste laboral; entre ellos destacan la irritabilidad y repentinos cambios de humor, cansancio crónico y falta de energía, percepción desproporcionada de los propios errores e incapacidad para ver los éxitos laborales, ausencias injustificadas al trabajo, insomnio, etc. Estos síntomas forman parte de una larga lista de dolencias que dan lugar al círculo vicioso del estrés laboral crónico.

Para Maslach (1993) “El agotamiento emocional se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, de recursos personales de adaptación, desgaste y agotamiento” (p.121).

El docente, hoy en día, no recibe ninguna formación específica ni ninguna preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado, la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos cause problemas psicológicos y tensión laboral. Junto a ello, las malas condiciones educativas y la falta de reconocimiento social de la tarea del docente inciden de manera determinante en el bienestar.

Dimensiones de realización personal

Podemos definir la realización personal o autorrealización, como una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de nosotros, y una vez que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima. Sin embargo Para Maslach (1993) la realización personal es:

La dimensión del estrés donde se dan respuestas negativas hacia sí mismos y hacia el trabajo en un marco de fuerte insatisfacción y baja autoestima, que se da por sentirse decepcionado, descontento consigo mismo, insatisfecho con los resultados laborales. Las personas en sus trabajos sienten que estos ofrecen escasos retos profesionales, escaso interés por el desarrollo; y que la tarea que hacen dista de ser la que hubieran querido realizar. (p. 123)

Podemos concluir que la falta de realización personal en el trabajo se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, particularmente en el trabajo con otras personas.

Dimensiones de despersonalización

Para la estudiosa Maslach (1993), la despersonalización se manifiesta en un cambio negativo de actitudes que lleva defensivamente a adoptar un distanciamiento frente a los problemas.

Por su parte Alderete (2015) añade que la despersonalización como dimensión del estrés se manifiesta por un cambio negativo de actitudes que lleva defensivamente a adoptar un distanciamiento frente a los problemas implicando actitudes negativas, cínicas e impersonales, generándose sentimientos demasiado distantes hacia otras personas. Las personas que padecen despersonalización pueden llegar a preocuparse y desesperarse mucho,

haciendo de ello una fuente de estrés constante que les limita la vida. Siempre es la connotación que le damos a aquello que nos ocurre lo que puede ser más preocupante.

Por su parte Romero (2015) señala que la despersonalización o deshumanización, consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo. Las personas están irritables, se distancian de los clientes, los pacientes, alumno, familiares, amigos o los compañeros de trabajo. También se presenta la desvalorización en torno a la realización personal, es decir, la tendencia negativa a considerar el propio trabajo como lugar para lograr sus objetivos personales, hay sentimientos de fracaso, conformismo y falta de expectativas.

Historia del estrés

La palabra estrés se deriva del griego stringere, que significa provocar tensión. Se usa por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años, se emplearon en textos en ingleses numerosos variantes de la misma, como stress, stresse, strest, e inclusive straisse.

Hasta a mediados del siglo XIX el Fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo, y que era esencial que este, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcanzara la estabilidad de milieu interieur (medio interior). Este puede ser uno de las primeras consecuencias potenciales de disfunción, provocadas por el rompimiento del equilibrio en el organismo, o de someterse al estrés.

En 1920 el fisiólogo estadounidense Walter Cannon enfocó su investigación hacia las reacciones específicas, esenciales para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia, en realidad se enfrenta a lo que, previa evolución, se habría de convertir en el concepto actual de estrés.

El inicio del empleo actual del término se atribuye al doctor Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, a quien frecuentemente se le llama "padre del concepto estrés". Sus investigaciones constituyeron las primeras aportaciones significativamente al estudio del estrés y sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones, aun en la actualidad, siendo su contribución más

significativa la publicación de una vasta obra sobre el Stress, definiéndola como una condición interna del organismo, que se traduce en una respuesta a agentes evocadores. A dichos agentes les llamo estresores.

En la actualidad, los investigadores del comportamiento tienden a ocuparse más del estudio del estrés que los médicos, lo que ha dado lugar a diversas consecuencias importantes, la mayoría de las cuales ha hecho crecer la controversia en torno a lo que realmente significa estrés.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima Institucional y el estrés laboral en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo 2018?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el comportamiento institucional y el agotamiento emocional en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo 2108?

¿Qué relación existe entre la capacidad organizacional y la realización personal en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo 2018?

¿Qué relación existe entre la dinámica institucional y la despersonalización en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo 2018?

1.5. Justificación del estudio

Valor teórico

Puesto que el estudio permitió tener actual y profundo conocimiento acerca de la relación entre el clima institucional y el estrés laboral docente en la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo; que puede servir de base para la toma de decisiones en los futuros planes de mejoramiento institucional. Las investigaciones efectuadas en el área de la salud han demostrado que existen profesiones donde la probabilidad de ocurrencia de enfermedades debidas al desgaste profesional es mucho mayor que en otras. Las instituciones educativas no constituyen una excepción en la generación del desgaste profesional y sus consecuencias. La actual tendencia en el mejoramiento de la calidad educativa debe considerar los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la escuela y la manera

cómo influyen en el bienestar físico y mental de los profesores.

Esta investigación nace del interés, incentivado por la experiencia docente, de indagar la relación funcional existente entre las variables que como constructos teóricos se hallaban hipotéticamente asociados, además que constatamos que son escasas las aportaciones que los estudiosos ofrecen en torno a esta posible relación. Tanto el estudio del clima institucional como del estrés laboral docente, han despertado un interés creciente en los últimos años, sobre todo en el campo de las investigaciones psicoeducativas, pues los grandes desafíos que le presenta la sociedad y el Estado a los docentes sobrepasa las herramientas que posee, incrementado su nivel de estrés.

Implicancias prácticas

El estudio permitirá valorar a los directivos, jerárquicos, docentes y administrativos sobre la relación de los factores estudiados; para que implementen políticas de intervención de mejora de los aspectos deficientes y reforzar lo positivo. Así mismo, estamos seguros que los alcances del estudio servirán para generar el feedback en la gestión educativa global y de los recursos humanos en particular de las I.E.

Los resultados obtenidos en la investigación y los cambios que se realicen a partir de ello sirve de base para obtener mejoras del proceso de enseñanza aprendizaje; etc.; favoreciendo la respuesta a los cambios y necesidades que se muestran en el orden actual, donde destaca la educación de calidad acorde a los avances tecnológicos. Así mismo, es base para futuros estudios que contemplen toda la población universitaria; adicionalmente contiene información de la situación actual del liderazgo y desempeño docente en nuestra región y país.

Aporte metodológico

El estudio de investigación conlleva a establecer un diagnóstico in situ, para esto se han diseñado dos instrumentos relacionados a ambas variables, que sirvieron para la recolección de información; los dos cuestionarios permitieron medir la confiabilidad y validez del clima institucional y el estrés laboral. Los resultados de la investigación han de servir de base para otras investigaciones; pues documentar un primer acercamiento a una problemática educativa real, la cual

requiere de atención. Los resultados ofrecen, sin duda, una serie de elementos importantes e interesantes para la realización de futuros estudios, los cuales, a partir de lo hasta aquí planteado, complementen y enriquezcan la visión que se tiene sobre el hecho indagado, aportando nuevos elementos que permitan poner en marcha nuevas estrategias de mejora en las escuelas del nivel básico de nuestro medio. Actualmente no existen estudios que expliquen el impacto del clima institucional en el estrés laboral de los docentes de nuestra zona.

En el contexto del presente estudio se valora la importancia que tiene el pensar, reflexionar e indagar sobre la salud y el bienestar de los profesores del magisterio peruano. Consideramos que es un ejercicio necesario para todos los que, de una u otra manera, están comprometidos con nuestra sociedad actual y futura. Este compromiso se hace operacional cuando fijamos nuestros objetivos en alcanzar una misma meta y cuando como colectivo emprendemos acciones orientadas hacia ella. Esta meta es conseguir una educación de calidad para todos, ciertamente, se trata de una meta ambiciosa, tal vez quimérico, pero es la meta a la que aspiramos y a la que podremos llegar si unimos esfuerzos.

Justificación social

En el contexto actual que viven los docentes los principales beneficiarios de los resultados obtenidos de la investigación son los directivos, personal jerárquico y los docentes en general, porque les va a permitir tener resultados reales de cómo va la institución en cuanto a clima institucional y estrés laboral.

A los directivos y personal jerárquico los resultados del estudio les servirá para plantear alternativas de solución, implementar acciones de rápida ejecución, marcando un alineamiento de ayuda y mejora en temas de trabajo en equipo, motivación personal, etc. El beneficio en los docentes es más directa ya que les va a permitir regular su propia salud mental en beneficio personal, familiar e institucional.

Justificación de conveniencia

La presente investigación es conveniente para el personal directivo y personal docente de la I.E.E. "Joaquín Capelo" porque va a permitir conocer la percepción de los docentes sobre el clima institucional y el nivel de estrés laboral y la relación que existe entre ambas variables. Sin embargo el estudio es conveniente solo

para la I.E.E. "Joaquín Capelo" lugar donde se realizó la investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Hipótesis específicas

Existe relación inversa y significativa entre el comportamiento institucional y el agotamiento emocional en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Existe relación inversa y significativa entre la capacidad organizacional y la realización personal en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Existe relación inversa y significativa entre la dinámica institucional y la despersonalización en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima Institucional y el estrés laboral en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el comportamiento institucional y el agotamiento emocional en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Establecer la relación que existe entre la capacidad organizacional y la realización personal en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Establecer la relación que existe entre la dinámica institucional y la despersonalización en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

II. MÈTODO

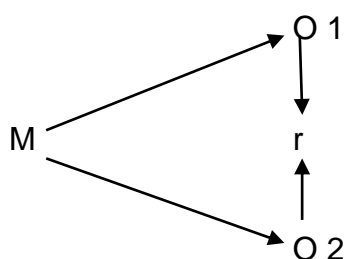
2.1. Diseño de la investigación

El diseño de investigación constituye el plan general de nuestra investigación para obtener respuestas a nuestras interrogantes y comprobar la hipótesis de investigación. El estudio de investigación es de naturaleza no experimental, porque no se manipularon ni se hacen variar intencionalmente las variables, clima institucional y estrés laboral, tampoco la población de estudio. Es una descripción de dos variables individuales que nos permite conocer las características del clima institucional y del estrés laboral y que tienen relación de tipo correlacional donde no se mide las variables en el tiempo ni su comportamiento comparando en diferentes momentos.

Para Lopez (2014) una investigación descriptiva que se usa comúnmente, busca determinar el grado de relación existente entre las variables estudiadas. Permite indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de la otra, es decir se analiza la probabilidad de las variables. Podemos afirmar que el estudio correlacional tiene como objetivo medir cada variable que esta presuntamente relacionada y luego se procede a medir y analizar la correlación que tienen, sustentado en hipótesis que han sido sometidas a pruebas para el estudio seria: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el estrés laboral?, donde la correlación puede ser positiva o negativa, también entendida como correlación directa, si es positiva y correlación inversa si es negativa.

Hurtado (2014) especifica que el diseño correlacionar se puede limitar a establecer la relación entre variables, en un tiempo y un momento determinado, es una captura de momento. El diseño correlacionar se limita a establecer relaciones entre las variables, se describen tal como se presentan de manera natural, indagando la incidencia y valores que representan cada una de las variables.

El estudio de investigación fue descriptivo correlacional, considerando que el clima institucional y el estrés laboral docente tienen relación importante en el desempeño docente. El tipo de estudio correlacionar se traduce en el siguiente diagrama:



Donde:

M= Muestra

O1= Conjunto de información sobre la variable clima institucional

O2= Conjunto de información sobre estrés laboral.

R = Relación entre ambas variables.

2.2. Variables, operacionalización

Según Hurtado (2014) “La variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. (p.112)

Variable 1: Clima institucional

El clima institucional se define como la percepción del ambiente donde una persona desempeña su trabajo a diario, influyendo en su conducta dentro de la organización.

Así, Gibson & Colaboradores (2018) afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se

encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de la persona a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella.

Las dimensiones de la variable clima institucional son:

El comportamiento institucional

La capacidad organizacional y

La dinámica institucional.

Variable 2: Estrés laboral

Se define como una respuesta adaptativa aun estrés emocional caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en las relaciones con los demás y sentimientos de inadecuación a las tareas laborales que se deben de realizar.

Según Maslah & Jackson (1997), que la señalan como un trastorno tridimensional y la definieron como un estado de agotamiento físico, emocional y mental (respuesta emocional inadecuada). Se entiende el estrés laboral como resultado de la exposición crónica ante una presión emocional, durante prolongados periodos de tiempo (proceso)

Las dimensiones de la variable estrés laboral son:

El agotamiento institucional

La realización personal y

La despersonalización.

La operacionalización de las variables:

Tabla 1:

Matriz de la operacionalización de la variable 1: Clima institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Gibson y sus Colaboradores (2018) (s/a) afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de las personas a la infraestructura de la institución y de los procesos que se producen en ella.	Es la percepción del ambiente donde una persona desempeña su trabajo a diario, Influenciando en su conducta dentro de la institución.	Comportamiento institucional	Demuestra respeto , lealtad, compromiso, profesionalismo y propicia trabajos en equipo	Ordinal
			Capacidad organizacional	Demuestra capacidad de organizar, planificar y toma de decisiones	
			Dinámica institucional	Posee capacidad para tomar criterios, liderar, construir confianza y compromiso con el aprendizaje	

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 2:*Matriz de la operacionalización de la variable 2: Estrés laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Laboral	Maslach y Jackson (1997), que la señalan como un trastorno tridimensional y la definieron como un estado de agotamiento físico, emocional y mental (respuesta emocional inadecuada). Se entiende el estrés laboral como resultado de la exposición crónica ante una presión emocional, durante prolongados periodos de tiempo (proceso	Respuesta adaptativa aun estrés emocional caracterizado por agotamiento físico y psicológico actitud fría y despersonalizada en las relaciones con los demás y sentimientos de inadecuación a la tareas laborales que se deben de realizar.	Agotamiento emocional	Manifiesta agotamiento emocional, cansancio, fatiga, sentirse "desgastado" por el trabajo y expresa sentirse defraudado por el trabajo.	Ordinal
			Realization personal	Trata a las personas como objetos, es insensible e indiferente de lo que le ocurre a las personas.	
			Despersonalización	Comprendo fácilmente lo que sienten las personas, abordo los problemas, influye positivamente, es activo, crear una atmosfera relajada y expresa sentirse estimulado.	

Fuente: *Elaboración propia.*

2.3. Población y muestra

Población

Según Arias (2014) la población: “Es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación” (p.98). Para el desarrollo de esta investigación, se necesitó realizar un estudio de la población de la institución, para poder saber cómo aplicar la propuesta y como afectaba y beneficiaba a cada integrante de la misma.

Por consiguiente, la población de la presente investigación está constituida por todos los docentes de la I.E.E "Joaquín Capelo" de la provincia de Chanchamayo, haciendo un total de 77 docentes, cada docente cuenta con una escala determinada que le permite tener ingresos diferenciados, esto según el informe realizado por la subdirección en función al cuadro de asignación personal 2018.

Tabla 3:
Población de docentes

Escala	Docentes
Sin escala	24
I	27
II	10
III	9
IV	4
V	2
VI	1
Total	77

Fuente: CAP

Muestra

Hurtado (2014) precisa que la muestra forma parte de la población, un número determinado de individuos y objetos seleccionados con base científica, cada uno es un elemento del universo.

La muestra de estudio lo constituyeron un total de 77 docentes que actualmente laboran en la I.E.E "Joaquín Capelo" - Chanchamayo. Para el presente trabajo por decisión del autor se tomó en cuenta el total de la población de los docentes.

Las características de esta muestra son: docentes nombrados, contratados, situados desde la primera a la sexta escala y diferenciados por las especialidades o áreas en las que realizan su labor pedagógica.

Muestreo

En vista de que la población es pequeña se tomara toda la población para el estudio y esta se denomina muestreo censal, Lopez (2014) opina que la muestra censal es aquella porción que representa toda la población.

De acuerdo a ello en la presente investigación se realizó el muestreo por muestra censal que contempla a todos los docentes que laboran en la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo y que ascienden a 77 docentes.

Tabla 4:
Muestra de estudio

Escala	Docentes	Porcentaje
Sin escala	24	31.16
I	27	35.11
II	10	12.98
III	9	11.68
IV	4	5.19
V	2	2.59
VI	1	1.29
Total	77	100

Fuente: CAP

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Arias (2014) define que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener información, deduciendo que la técnica es el medio por el cual el investigador y la muestra de estudio establecen una relación en la recolección de datos, es así que la técnica en el presente estudio es la encuesta.

Según Lopez (2014), la encuesta como una técnica de recolección de datos consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación, la encuesta permite al investigador obtener los datos necesario para responder la formulación del problema, la cual posterior a ello permitió formular la hipótesis que se requiere.

.....La técnica de recolección de datos que se utilizó en la investigación fue la encuesta, que nos permitió recoger información de nuestra muestra de estudio de manera objetiva.

Instrumentos para la recolección de datos

Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a las variables y extraer de ellos información. Por ello Arias (2014) establece que “Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”. (p. 15)

Es menester indicar que en la presente tesis se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario y considerando que el instrumento es un mecanismo que sirve para obtener y registrar la información, el presente estudio tiene 02 cuestionarios, uno para cada variable de estudio (clima institucional y estrés laboral respectivamente). Cada uno de estos cuestionarios consta de 22 ítems que están ordenados en 03 dimensiones.

Ambos cuestionarios usan la escala ordinal, se trata de un conjunto de ítems ante los cuales se solicitó la reacción de los docentes de la I.E.E “Joaquín Capelo”

Tabla 5:
Ficha técnica de la variable: Clima institucional

Ítems	Características	
Instrumento:	Cuestionario de clima	
Autores:	Miguel Ángel Cabrera Hidalgo.	
Año:	2018	
Institución:	Universidad Cesar Vallejo (Escuela de Posgrado)	
Descripción:	El instrumento evalúa el clima institucional.	
Tipo de instrumento:	Cuestionario	
Objetivo:	Determinar el nivel de percepción del clima institucional desde la perspectiva de los docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo” – Chanchamayo.	
Población:	77 docentes.	
Muestra:	77 docentes.	
Número de ítems:	22	
Aplicación:	Directa.	
Tiempo de aplicación:	15 minutos	
Normas de aplicación:	El docente marcará con X en cada ítems de acuerdo a lo que estima por conveniente.	
Escala:	Ordinal.	
Nivel o rango	Nivel	Rango
	Siempre	15-24
	A veces	25-33
	Nunca	34-42

Fuente: *Elaboración Propia*

Tabla 6:
Ficha técnica de la variable: Estrés laboral.

Ítems	Características	
Nombre del instrumento:	Desempeño docente	
Autor:	Miguel Ángel Cabrera Hidalgo.	
Año:	2018	
Institución:	Universidad Cesar Vallejo (Escuela de Posgrado)	
Descripción:	El instrumento evalúa el estrés laboral.	
Tipo de instrumento:	Cuestionario	
Objetivo:	Determinar el nivel del estrés laboral desde la perspectiva de los docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo" – Chanchamayo.	
Población:	77 docentes.	
Muestra:	77 docentes.	
Número de ítems:	22	
Aplicación:	Directa.	
Tiempo de aplicación:	15 minutos	
Normas de aplicación:	El estudiante marcará con X en cada ítems de acuerdo a lo que estima por conveniente.	
Escala:	Ordinal	
Nivel o rango	Nivel	Rango
	Siempre	15-24
	A veces	25-33
	Nunca	34-42

Fuente: Elaboración Propia

Validez

Un instrumento de recolección de datos es válido cuando mide lo que se supone debe medir en términos de información. Así Arias (2014), señala que la validación de los instrumentos permite determinar el nivel en que un instrumento mide la variable que pretende medir.

En la investigación, para validar los instrumentos se sometió el instrumento a la técnica de "juicio de expertos", por lo que el instrumento fue validado bajo las premisas que son: claridad, pertinencia y relevancia; además de la revisión de la relación entre las variables y las dimensiones, relación entre la dimensión y el indicador, la relación entre el indicador y los ítems y finalmente la relación entre los ítems y la opción de respuesta; el experto evaluó estas características y declaró que hay suficiencia y suscribió la matriz de validación del instrumento.

Tabla 7:
Validez por juicio de expertos

Nº	Instrumento (Cuestionario)	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Clima institucional	Doctor	Máximo Oseda Lazo	Muy alto
2	Estrés laboral	Doctor	Máximo Oseda Lazo	Muy alto

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad de los instrumentos

Lopez (2014), precisa que la confiabilidad de un instrumento es el grado en que su aplicación repetida al mismo objeto o sujeto que produce iguales resultados" (p. 200). Entonces para el estudio de investigación se realizó la prueba piloto con el 11.45 % de la muestra, se aplicó a 15 estudiantes.

A continuación, se muestra la fórmula de Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K= Número de ítems

S= Varianza muestral de cada ítems

S= Varianza del total de puntaje de los ítems

Tabla 8:
Estadística de fiabilidad de los cuestionarios

Cuestionarios	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Clima institucional	0.872	22
Estrés laboral	0.830	22

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9:
Niveles de confiabilidad

Valores	Niveles
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al resultado obtenido y comparándolo con los valores que establece la tabla, podemos deducir que el cuestionario de clima institucional y el cuestionario de estrés laboral gozan de una fuerte y alta confiabilidad respectivamente, esto nos permite obtener información coherente y consistente.

2.5. Métodos de análisis de datos

En el proceso de los análisis de los datos de estudio se realizaron cálculos estadísticos varios, tanto para el análisis exploratorio como para la distribución de los datos en gráficos, distribución de frecuencias en base a las dimensiones y variables de trabajo de investigación. Como prueba de estadística inferenciales usó la Rho de Spearman. Los cálculos estadísticos se realizaron en el programa SPSS versión 22.

2.6. Aspectos éticos

En relación a los aspectos éticos referidos a las investigaciones se ha cumplido con las normas APA y con las condiciones y requisitos de la Universidad Cesar vallejo, respetando la veracidad, objetividad, con el trámite respectivo para la autorización, recojo de datos in situ con el anonimato de los encuestados, con instrumentos viables y factibles, datos procesados de manera adecuada sin ningún tipo de adulteración. La base teórica del estudio ha sido en base a la bibliografía consultada y los datos que se tienen en los resultados del estudio de investigación son reflejos de la información recogida y proporcionada por los docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

En el presente estudio de investigación se aplicó la técnica de la encuesta con los instrumentos que son dos cuestionarios para cada una de las variables respectivamente, el procesamiento de datos obtenidos se presenta a continuación

Análisis e interpretación sobre las dimensiones de la variable clima institucional.

Las tablas que se presentan a continuación contienen los siguientes resultados.

Tabla 10:

Niveles de percepción de la variable: Clima institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
deficiente	48	62,3
Regular	18	23,4
Buena	11	14,3
Total	77	100,0

Fuente: Cuestionario de clima institucional

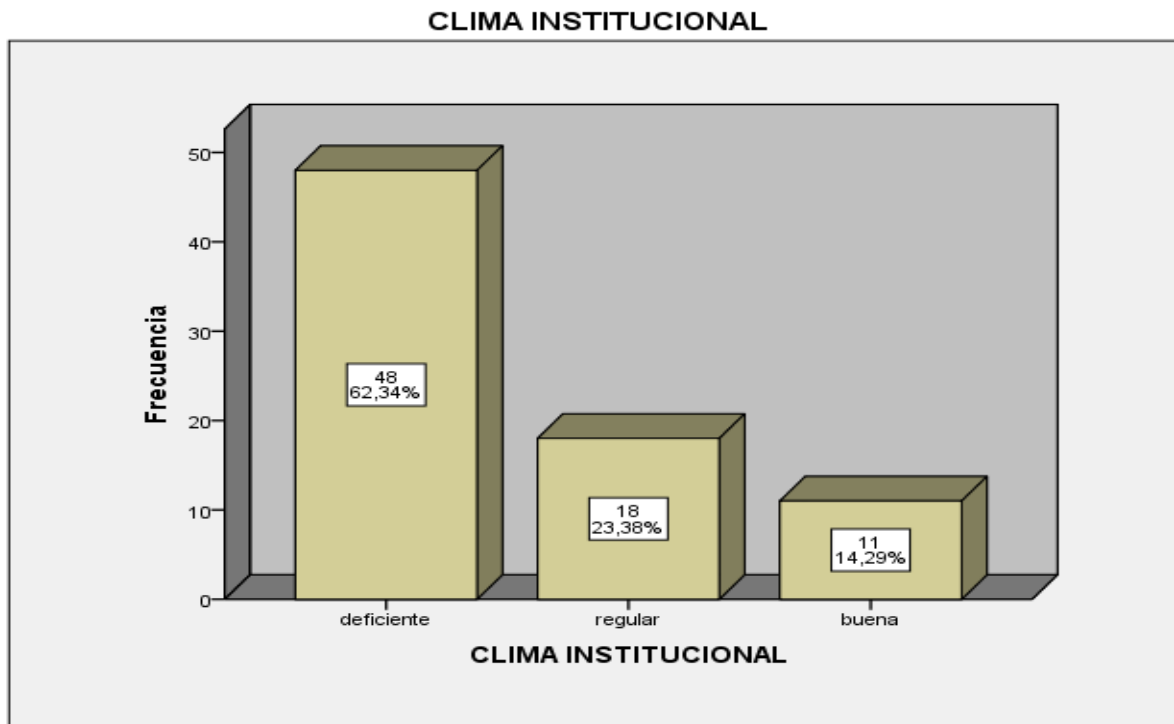


Figura 1: Niveles de percepción del clima institucional

Interpretación: En la tabla 10 y la figura 1, se observa que 11 (14.29%) de los docentes encuestados tienen la percepción de un buen clima institucional; por otro lado, 18 (23.38%) de los docentes perciben un regular clima institucional y 48 (62.34%) de los docentes encuestados especifican que en la I.E.E. “Joaquín Capelo” se percibe un deficiente clima institucional.

Comportamiento institucional

Tabla 11:

Niveles de percepción de la dimensión comportamiento institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	35	45,5
Regular	29	37,7
Bueno	13	16,9
Total	77	100,0

Fuente: Cuestionario de clima institucional

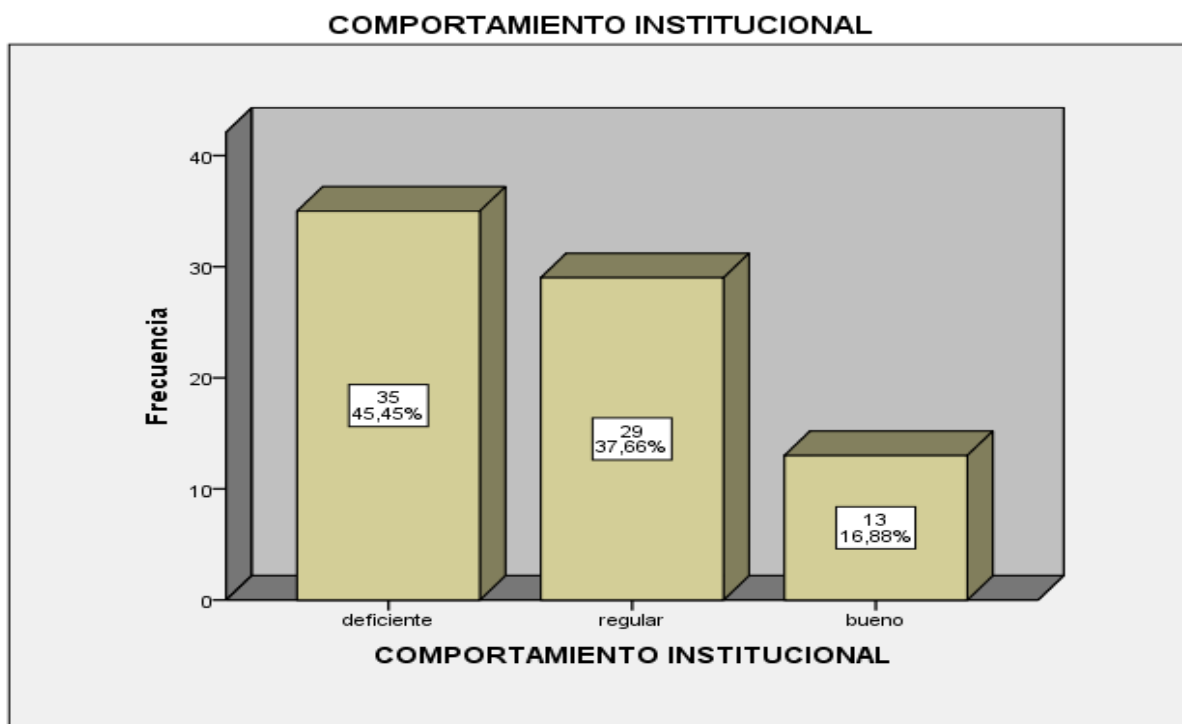


Figura 2: Niveles de percepción de comportamiento institucional

Interpretación: En la Tabla 11 y la figura 2, se observa que 13 (16.88%) de los docentes encuestados tienen la percepción de un buen comportamiento institucional; por otro lado, 29 (37.66%) de los docentes perciben un regular comportamiento institucional y 35 (45.45%) de los docentes encuestados manifiestan que existe un deficiente comportamiento institucional.

Capacidad organizacional

Tabla 12:

Niveles de percepción de capacidad organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	46	59,7
Regular	25	32,5
Buena	6	7,8
Total	77	100,0

Fuente: Encuestas de clima institucional

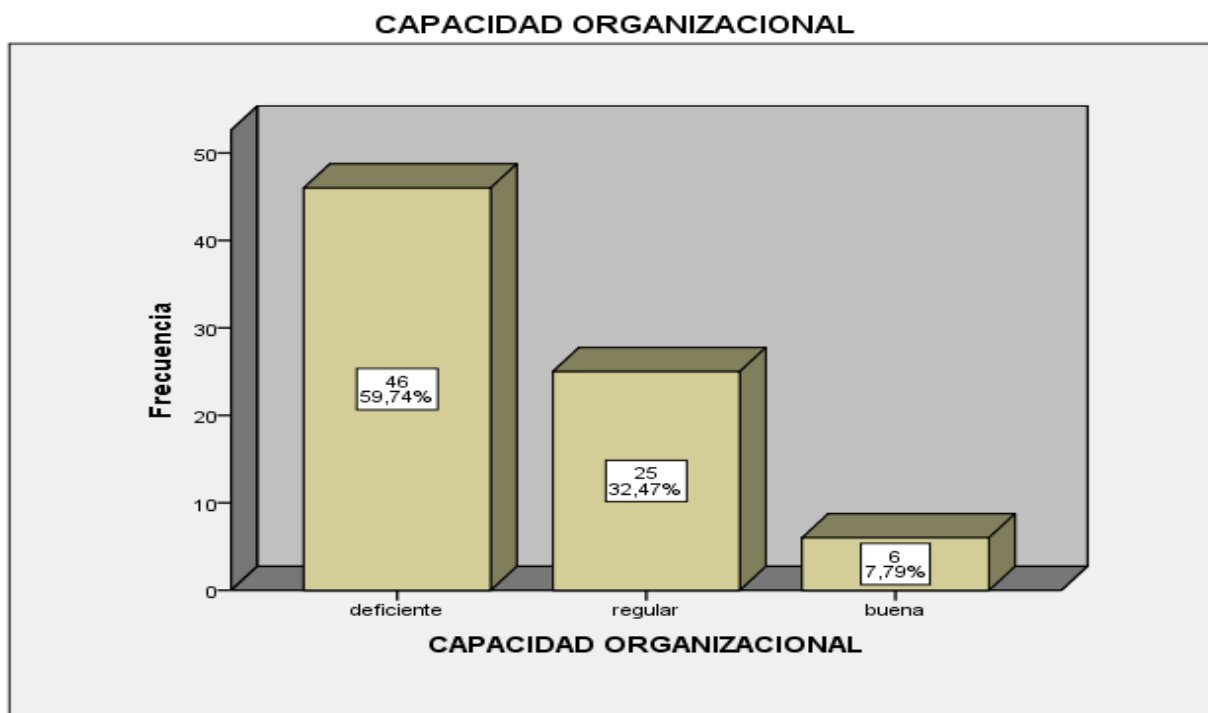


Figura 3: Niveles de percepción de capacidad organizacional

Interpretación: En la Tabla 12 y la figura3; observamos que 6 (7.79%) de los docentes encuestados tienen una percepción buena en torno a la capacidad organizacional al interior de la institución; por otro lado, el 25 (32.47%) perciben una capacidad organización al regular y finalmente el 46 (59.74%) de los docentes perciben una deficiente capacidad organizacional al interior de la institución educativa.

Dinámica institucional

Tabla 13:

Niveles de percepción de la dinámica institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
deficiente	35	45,5
regular	33	42,9
buena	9	11,7
Total	77	100,0

Fuente: Encuestas de clima institucional

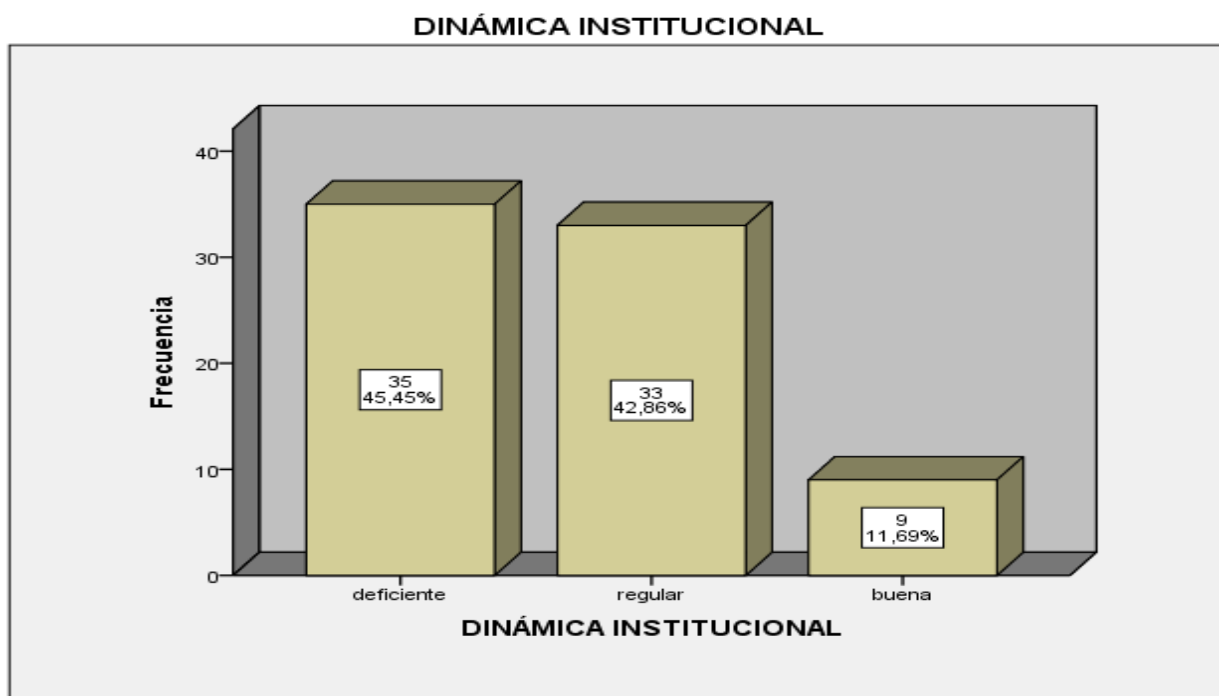


Figura 4: Niveles de percepción de la dinámica institucional

Interpretación: En la tabla 13 y la figura 4; observamos que 9 (11.69%) de docentes percibe como buena la dinámica institucional; de otro lado, se observa que 33 (42.86%) de los docentes encuestados perciben como regular la dinámica institucional, y finalmente se observa que 35 (45.45%) de los docentes perciben como deficiente la dinámica institucional.

Análisis e interpretación de datos sobre las dimensiones de la variable estrés laboral.

Tabla 14:

Niveles de satisfacción de la variable estrés laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6,5
Medio	26	33,8
Alto	46	59,7
Total	77	100,0

Fuente: Encuesta de estrés laboral

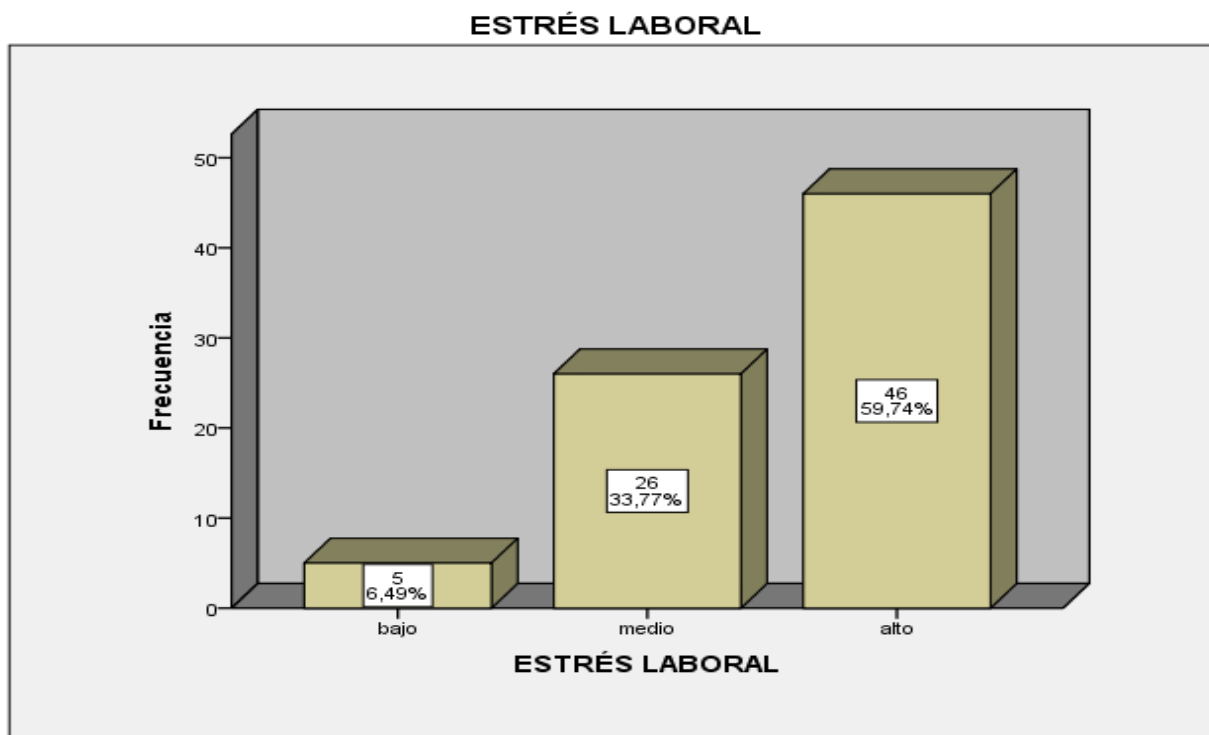


Figura 5: Nivel de satisfacción de la variable estrés laboral

Interpretación: En la tabla 14 y la figura 5, observamos que 5 (6.49%) de los docentes se encuentran con bajo estrés laboral; además 26 (33.77%) de los docentes encuestados muestran un estrés laboral en un nivel de medio y 46(59.74%) de los docentes demuestran que están en un nivel alto de estrés laboral

Agotamiento emocional

Tabla 15:

Niveles de satisfacción del agotamiento emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	7,8
Medio	39	50,6
Alto	32	41,6
Total	77	100,0

Fuente: Encuesta de estrés laboral

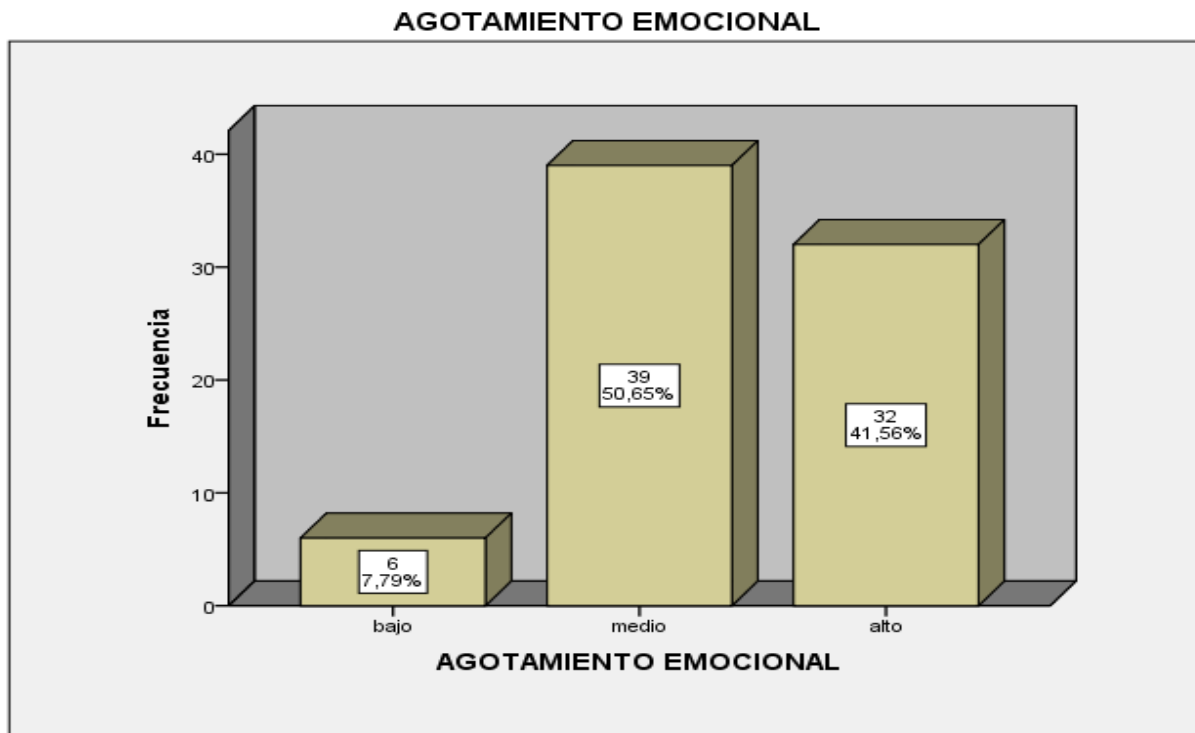


Figura 6: Niveles de satisfacción del agotamiento emocional

Interpretación: En la tabla 15 y la figura 6; observamos que 6 (7.79%) docentes encuestados están con bajo agotamiento emocional: según la tabla se muestra que 39 (50.65%) docentes están en un nivel medio de agotamiento emocional y finalmente 32 (41.56%) de los docentes encuestados se encuentran con un alto agotamiento emocional.

Despersonalización

Tabla 16:
Niveles de satisfacción de la despersonalización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	20,8
Medio	52	67,5
Alto	9	11,7
Total	77	100,0

Fuente: Encuesta de estrés laboral

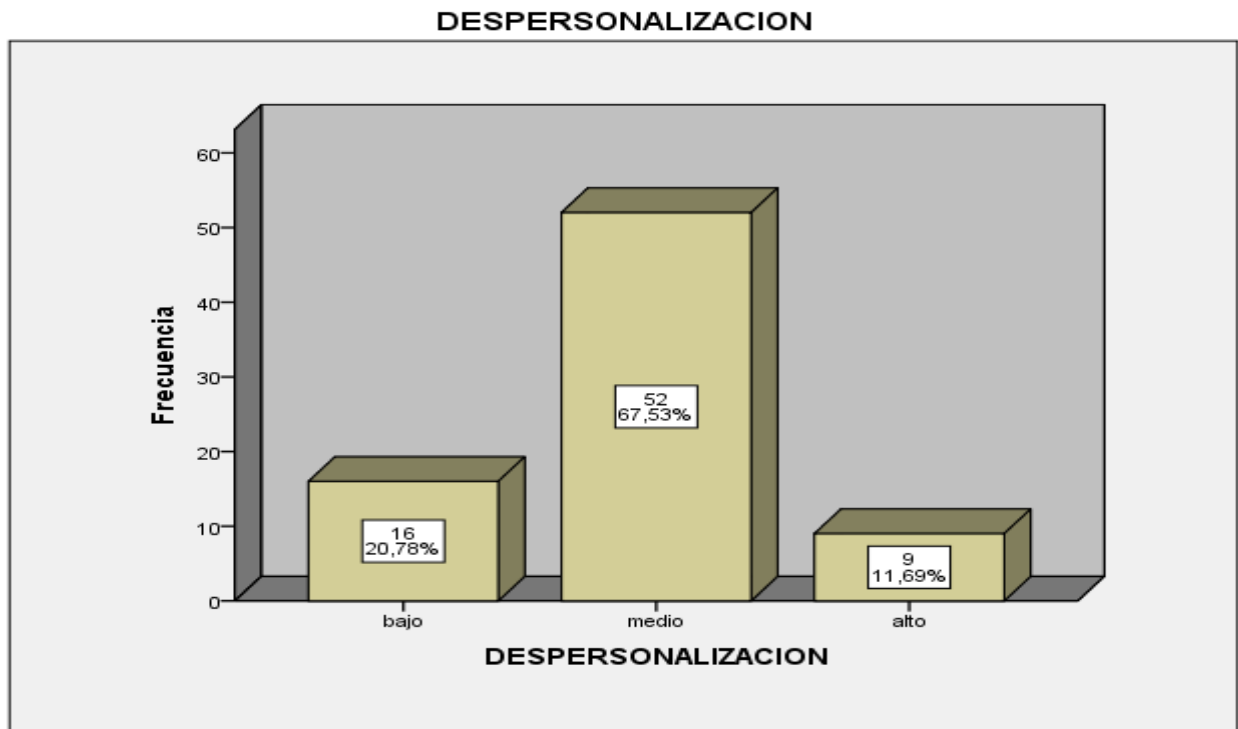


Figura 7: Nivel de satisfacción de la despersonalización

Interpretación: En la tabla 16 y figura 7, se observa que 16 (20.78%) docentes se encuentran están con un nivel bajo de despersonalización; además la tabla muestra que 52 (67.53%) de los docentes están con un nivel medio de despersonalización y finalmente se puede observar que 9 (11.69%) de los encuestados manifiestan estar con un nivel alto de despersonalización.

Realización personal

Tabla 17:
Nivel de satisfacción de la realización personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	49	63,6
Alto	28	36,4
Total	77	100,0

Fuente: Encuesta de estrés laboral

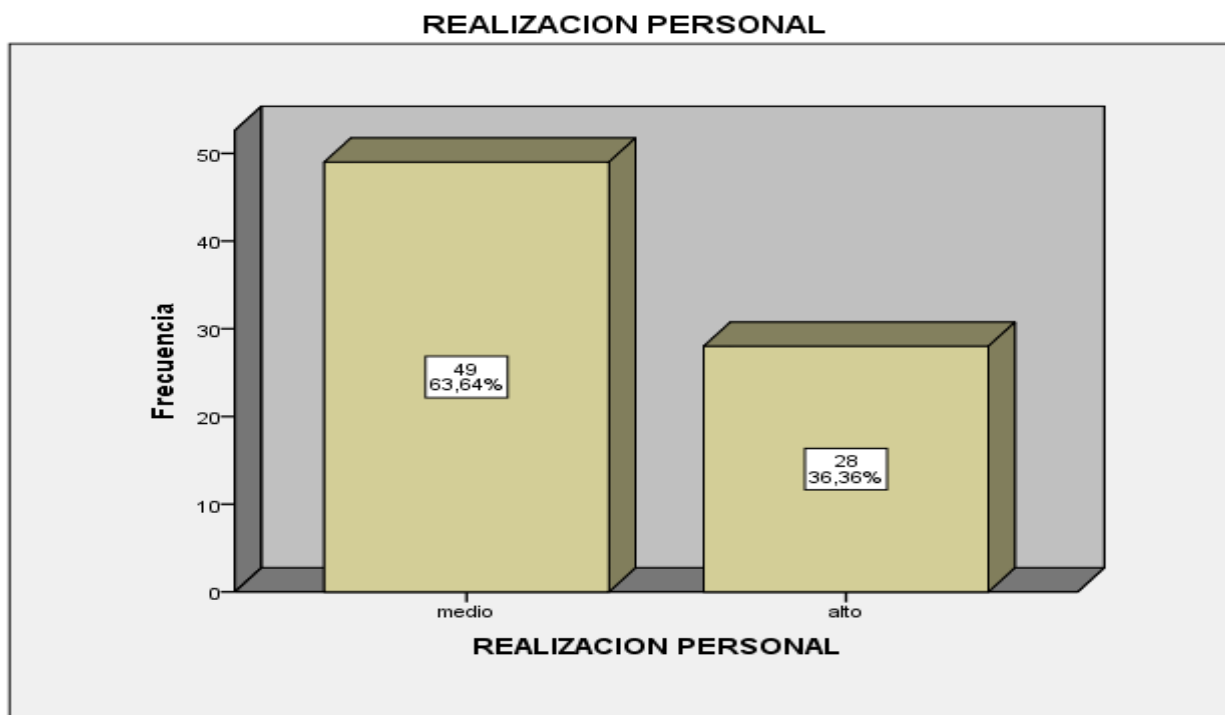


Figura 8: Niveles de satisfacción de la realización personal

Interpretación: En la tabla 17 y la figura 8; se observa que 49 (63.64%) docentes encuestados en cuanto a la realización personal de encuentran en un nivel medio; así mismo 28 (36.36%) docentes se encuentran con un nivel alto de realización personal y finalmente ningún docente encuestado se encuentra en un nivel de bajo en relación a la realización.

3.2. Contrastación de hipótesis

Interpretación de los índices

Correlación positiva	Correlación negativa
+0.01 a +0.10 Correlación positiva débil	-0.91 a -1.00 Correlación negativa perfecta
+0.11 a +0.50 Correlación positiva media	-0.76 a -0.90 Correlación negativa muy fuerte
+0.51 a +0.75 Correlación positiva considerable	-0.51 a -0.75 Correlación negativa considerable
+0.76 a +0.90 Correlación positiva muy fuerte	-0.11 a -0.50 Correlación negativa media
+0.91 a +1.00 Correlación positiva perfecta	-0.01 a -0.10 Correlación negativa débil
0.00 No existe correlación	

Fuente: Elaboración propia, basada en López (2014).

Las interpretaciones se realizan de acuerdo a la hipótesis general y específica, siendo como sigue:

Hipótesis general de la investigación

Existe relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo 2018.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo, 2018.

H1: Existe relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo, 2018.

Nivel de significancia

El nivel de significación teórica es $\alpha=0.05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión

El nivel de significancia “p” es menor que α , rechazar Ho.

El nivel de significancia “p” no es menor que α , no rechazar Ho

Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 18:
Correlación entre el clima y estrés laboral

Variables		Clima		
		institucional	Estrés laboral	
Rho d Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	-,051
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	77	77
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	77	77

Fuente: Base de datos (SPSS22)

Decisión estadística

Debido a que $p = 0.038$ es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

En la tabla 18, se observa que de la población de 77 encuestados existe una correlación negativa débil (-0,051), es decir, inversa lo que significa que a mejor clima institucional menor estrés laboral y viceversa. Así mismo; Como el nivel de significancia $p = 0.038$ y es menor que 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces la correlación que se ha establecido es muy probablemente cierta.

Comportamiento institucional y agotamiento emocional

Hipótesis específica de la investigación

Existe relación inversa y significativa entre el comportamiento institucional y el agotamiento emocional en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación inversa y significativa entre el comportamiento institucional y el agotamiento emocional en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo, 2018.

H1: Existe relación inversa y significativa entre el comportamiento institucional y el agotamiento emocional en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo, 2018.

Nivel de significancia

El nivel de significación $\alpha=0.05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión

El nivel de significancia “ p ” es menor que α , rechazar H_0 .

El nivel de significancia “ p ” no es menor que α , no rechazar H_0

Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 19:

Correlación entre el comportamiento institucional y agotamiento emocional

Variables		Comportamiento institucional	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Comportamiento institucional	1,000	-,041
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,018
	N	77	77
Agotamiento emocional	Comportamiento institucional	-,041	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,018	.
	N	77	77

Fuente: Base de datos (SPSS22)

Decisión estadística

Debido a que $p=0.018$ es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

En la tabla 19, se observa que de la población de 77 encuestados existe una correlación negativa débil (-0,041), es decir, inversa lo que significa que a mejor comportamiento institucional menor agotamiento institucional y viceversa. Así mismo; Como el nivel de significancia $p = 0.018$ y es menor que 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces la correlación que se ha establecido es muy probablemente cierta.

Capacidad organizacional y realización personal

Hipótesis específica de la investigación

Existe relación inversa y significativa entre la capacidad organizacional y la realización personal en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación inversa y significativa entre la capacidad organizacional y la realización personal en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

H1: Existe relación inversa y significativa entre la capacidad organizacional y la realización personal en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es $\alpha=0.05$.

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión

El nivel de significancia " p " es menor que α , rechazar H_0 .

El nivel de significancia " p " no es menor que α , no rechazar H_0 .

Prueba estadística

Rho Spearman

Tabla 20:
Correlación entre la capacidad organizacional y la realización personal

Variables		Capacidad		
		organizacional	Realización personal	
Rho de Spearman	Capacidad Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,112
		Sig. (bilateral)	.	,032
	N	77	77	
	Realización Personal	Coeficiente de correlación	-,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
	N	77	77	

Fuente: Base de datos (SPSS 22)

Decisión estadística

Debido a que $p = 0.032$ es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

En la tabla 21, se observa que de la población de 77 encuestados existe una correlación negativa media (-0,112), es decir, inversa lo que significa que a mejor capacidad organizacional menor realización personal y viceversa. Así mismo; Como el nivel de significancia $p = 0.032$ y es menor que 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces la correlación que se ha establecido es muy probablemente cierta.

Dinámica institucional y despersonalización

Hipótesis específica de la investigación

Existe relación inversa y significativa entre la dinámica institucional y la despersonalización en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"- Chanchamayo, 2018.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación inversa y significativa entre la dinámica institucional y la despersonalización en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo, 2018.

H1: Existe relación inversa y significativa entre la dinámica institucional y la despersonalización en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo, 2018.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es $\alpha=0.05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión

El nivel de significancia “ p ” es menor que α , rechazar H_0 .

El nivel de significancia “ p ” no es menor que α , no rechazar H_0 .

Prueba estadística

Rho Spearman

Tabla 21:

Correlación entre la dinámica institucional y la despersonalización

Variables		Dinámica institucional	Despersonalización
Rho de Spearman	Dinámica institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,025
		N	77
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,129
		Sig. (bilateral)	,025
		N	77

Fuente: Base de datos (SPSS 22)

Decisión estadística

Debido a que $p=0.025$ es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

En la tabla 20, se observa que de la población de 77 encuestados existe una correlación negativa media (-,0129), es decir, inversa lo que significa que a mejor dinámica institucional menor despersonalización y viceversa. Así mismo; como el nivel de significancia $p = 0.025$ y es menor que 0.05 , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces la correlación que se ha establecido es muy probablemente cierta.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito el establecer una relación entre el clima institucional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”. Por lo que, de acuerdo a las pruebas estadísticas de Rho de Spearman se concluye que entre el clima institucional y el estrés laboral existe una relación inversa entre las dos variables; respecto a la hipótesis general y según los resultados que se hallaron por Rho de Spearman = -0,051 correlación negativa o inversa y con nivel de significancia $p = 0,038$ que es menor al nivel de significancia teórica de $\alpha = 0.05$ se acepta la hipótesis alterna planteada y se afirma que existe una correlación significativa entre las dos variables, entonces se concluye que a mejor clima institucional se puede encontrar un menor estrés laboral; estos resultados finales concuerdan con los hallados por Carvajal (2013), en su investigación: Importancia del clima institucional como factores determinantes en el desempeño del personal, postula que, que a mejor clima organizacional menor estrés laboral y mejor desempeño docente. Finalmente, de acuerdo al resultado obtenido se ha determinado que sí existe relación entre las variables antes descritas.

Ello coincide muchísimo con la realidad que se puede vivenciar en muchas instituciones, según Melgar (2014) en su investigación: Estrés laboral y gestión pedagógica en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de Huancayo halló una correlación inversa altamente significativa entre el estrés laboral y la gestión pedagógica, concluye explicando que el estrés es provocado por factores que son resultado de un acelerado ritmo de vida y que cada persona

tiene undeterminado patrón psicológico que le hace reaccionar de forma diferente a los factores estresantes en la actualidad.

Con relación al clima institucional, de acuerdo a la investigación se observa que los docentes de la I.E.E “Joaquin Capelo” perciben el clima institucional como deficiente (62.3%) y esto arrastra situaciones negativas dentro de la institución como lo menciona Caligiori y Díaz (2015), en su investigación: Clima institucional y el desempeño de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo. Concluyen afirmando que el clima institucional es un factor importante que influye en la conducta del personal jerárquico o administrativo de la institución educativa. En base a las conclusiones de este antecedente, podemos entender que en un clima bueno (clima abierto) se desarrollan mejores relaciones interpersonales, hay también mayor entusiasmo, amistad, rendimiento; en comparación a un clima malo (clima cerrado), donde se produce un conflicto organizacional, trayendo desunión, poco entusiasmo, comunicación deficiente, baja consideración e interferencia.

Ahora bien, de acuerdo a la investigación de Velásquez y Chunga (2015), en su investigación titulado: Fuentes de Estrés Laboral en profesores de Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario en Trujillo llega a la conclusión que el estrés laboral afectan a la mayoría de los profesores en un nivel medio (65,2 % a 66,4% de la población) lo cual nos permite manifestar que en nuestros docentes estaría causando también estrés lo ya mencionado, por lo que es necesario que estos aspectos sean tomados en cuenta por los que conducen una institución educativa. Esta investigación confirma los resultados obtenidos en nuestra investigación ya que los docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo” manifiestan estar con un nivel de estrés alto con un 59.7%

Al relacionar el comportamiento institucional y el agotamiento emocional de los docentes se encontró de acuerdo a Rho de Spearman una correlación negativa o inversa media ($Rho = -0.041$), esto quiere decir que las dimensiones se relacionan entre sí, de manera inversa, además el nivel de significancia de $p = 0,018$; menor al valor de significancia de $\alpha = 0.05$; por tanto, se acepta la hipótesis alterna. Coincidentemente Terry (2014) en la tesis: Relación del clima laboral y el síndrome de burnout en los profesores del Distrito de Yungay 2014, llega a la conclusión

que la variable clima laboral no influye significativamente en la variable síndrome de Burnout, (del agotamiento emocional, cansancio) en los profesores de Yungay, señala que la dimensión comportamiento institucional y el agotamiento emocional en los docentes de Yungay tiene un comportamiento independiente, además el agotamiento emocional es bastante preocupante porque los docentes de la muestra evaluada presentan cierto desgaste en la calidad de vida laboral asociada al estrés y el síndrome de burnout laboral.

De acuerdo al objetivo específico de determinar la relación entre la capacidad organizacional y la realización personal, la investigación de acuerdo a Rho de Spearman concluye que hay una correlación negativa o inversa con una relación media ($Rho = -0.112$), con un nivel de significancia de $p = 0,032$, menor al valor de significancia de $\alpha = 0.05$; por tanto, se acepta la hipótesis alterna. Los resultados de la presente investigación coinciden con los hallazgos de Willem (2013) en la tesis: Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública en donde describe a trabajadores que llegan tensos a casa, agotados física y psicológicamente, con cuadros de irritación, cansados de escuchar y hablar sobre problemas de otras personas. Estas condiciones no propician, en absoluto, un clima ideal para una adecuada vida institucional, familiar y de pareja.

De acuerdo al objetivo de determinar la relación entre la dinámica institucional y la despersonalización se concluye que hay una correlación negativa o inversa con una relación media ($Rho = -0.129$), entre ambos con un nivel de significancia de $p = 0,025$, menor al valor de significancia de $\alpha = 0.05$; que permite aceptar la hipótesis alterna. Pulido (2013), en su tesis: Construcción, validación y aplicaciones de una prueba que mide el clima institucional y su implicación para la psicología señala que los climas organizacionales contaminados al generar en los colaboradores elevados niveles de estrés, descontento, frustración de expectativas, relaciones personales poco satisfactorias con el jefe, alteran su homeostasis individual, modificando su equilibrio de salud e impactan directamente en su eficiencia, restando productividad al colaborador, además que mayores puntuaciones en despersonalización dan lugar a un incremento de los trastornos psicofisiológicos, mientras que otros señalan que un alto nivel de estrés predice problemas de salud física y mental.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación negativa considerable, es decir, inversa entre las variables de clima institucional y estrés laboral, donde se determinó la Rho de Spearman = -0.51 y nivel de significancia $p = 0.038$ que es menor a 0.05; aceptándose la hipótesis alterna.
2. Se determinó en la presente investigación una correlación negativa débil, es decir, inversa entre el comportamiento institucional y el agotamiento institucional, donde de acuerdo a la Rho de Spearman de -0.041 y con $p=0.18$ que es menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.
3. Se determinó en el presente estudio que existe una correlación negativa media, es decir, inversa entre la capacidad organizacional y la realización personal, donde se tiene una Rho de Spearman de -0,112 y con $p=0.032$ que es menor a 0.05; por ende, se acepta la hipótesis alterna.
4. Se determinó en la presente investigación una correlación negativa media, es decir, inversa entre el la dinámica institucional y la despersonalización, donde de acuerdo a la Rho de Spearman de -0.129 y con $p=0.025$ que es menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al existir una relación negativa entre el clima institucional y el estrés laboral, se recomienda implementar programas de reconocimiento, trabajo en equipo, desarrollar planes y programas psico educativos, mejorar las relaciones interpersonales con reuniones de coordinación entre todos los docentes, directivos y jefes, a fin de mejorar sustancialmente el clima institucional y disminuir el estrés en los docentes de la institución.
2. Respecto a la correlación de las dimensiones de comportamiento institucional y el agotamiento emocional, se sugiere a la dirección de la institución en coordinación con el personal de psicología realizar talleres vivenciales, que involucre a todo el personal docente, para fortalecer las actitudes personales de los docentes y disminuir la ansiedad de los docentes.
3. Respecto a la correlación entre la capacidad organizacional y la realización personal, se sugiere al administrador de la institución realizar una publicación mensual de del récord de los docentes en asistencia, tardanza y falta a fin de tener una mejor disposición de los docentes hacia las normas de la institución, así evita el descontento de muchos docentes en cuanto a que no se respeta las normas al interior de la institución.

4. Respecto a la correlación entre la dinámica institucional y al despersonalización, se sugiere a los directivos y jerárquicos la aplicación de un plan de mejora que permita la participación de todo el personal en la toma de decisiones respecto a los problemas institucionales, esto va a permitir una actitud positiva de los docentes hacia dinámica institucional.

VII. REFERENCIAS

- Aguayo, J. (2013). *Descripción del clima organizacional en una empresa del sector alimenticio*. Santa Fe de Bogota: Universidad de la Sabana.
- Alderete, M. (2015). *Síndrome de burnout en maestros de educación básica*. Guadalajara: Investigaciones anales.
- Arias, F. (2014). *Metodología de la investigación universitaria*. Caracas: Ediciones episteme.
- Baron, K. (2014). *"El clima institucional en colegios de nivel secundario de Calicolombia"*. Bogota: Universidad Konrad Lorenz.
- Benvenuto, J., Monge, Z., & Zanini, M. (2015). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Caracas: Serie empresarial Legis.
- Caligiori, I., & Diaz, J. (2015). *Tesis Post Grado: "Clima institucional y desempeño docente de los docentes de la Universidad Los Andes"*. Huancayo: UPLA.
- Calvete, E., & Villa, A. (2014). *Evaluación e intervención en el estrés docente*. Madrid: Mensajero S.A.
- Carbajal, G. (2013). *"Cultura y clima institucional como factores determinantes en la eficacia del personal"*, Tesis doctoral. Bogota: Universidad Bolívar.
- Castro, P. (2014). *Tesis Post Grado: "El estrés docente en los profesores de escuelas públicas"*. Lima: Pontificia Universidad Católica.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogota: Mc. Graw Hall.

- Colaboradores, G. y. (10 de julio de 2018). *http://www.monografias.com*. Obtenido de *http://www.monografias.com*: *http://www.monografias.com7trabajos31/clima-organizacional-aulas.shtml*
- Congalves, A. (2014). *Desarrollo organizacional*. Bogota: Wesley Iberoamerica.
- Cordeiro, J. (2013). *"Prevalencia del síndrome de Burnout en los profesores de la zona educativa de la Bahía de Cádiz"*. Tesis doctoral. Cádiz: Universidad de Cádiz.
- Cox, T. (2014). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: OMS.
- Dessler, G. (2013). *Organización y administración: Enfoque situacional*. Mexico: prentice Hall.
- Flores, D. (2014). *Tesis de maestría: Relación entre el clima laboral y el nivel de estrés ocupacional en el personal del establecimiento de salud de Pomata*. Lima: Universidad Católica de Santa María.
- Freudenberger, H. (1974). *El síndrome del Burnout en el trabajo*. Nueva York: Journal of social issues.
- Friedman, K. (2015). Aspectos epidemiológicos del estrés en personal sanitario. *Revista española de salud*, 71.
- Gibson, I., & Colaboradores. (12 de noviembre de 2018). *monografias .com*. Obtenido de *monografias .com*: *http://www.monografias.com/trabajos31//clima-organizacional*
- Gil , P., & Peiro, J. (2013). *Desgaste psíquico en el trabajo, el síndrome de quemarse*. Madrid: Interamericana editores.
- Gonzales, A. (2013). *Perfil del clima organizacional en empresas argentinas del sector de servicios e industria y comercio* . Buenos Aires : Colegio Mayor Universidad del Rosario.
- Guerrero, E. (2013). *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente*. Barcelona: Anales de psicología.
- Hernandez, J. (2013). *El impacto del uso de la tecnología en el clima institucional*. Colombia: Iberoamerica editores.
- Hurtado, J. (2014). *Metodología de la investigación*. Caracas: Quiron ediciones, 4a. ed.
- Laca, T., & Lares, M. (2015). *"Relación entre la calidad de la comunicación del director y el desempeño de los docentes"*. Maracaibo: Universidad Bicentenario de de Aragua .

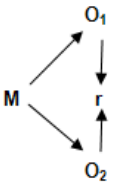
- Lechuga, G. (2013). *La crisis organizacional en la sociedad actual*. Buenos Aires: Biodiversidad y Cultura.
- Lopez, A. (2014). *metodología de la investigación científica*. Madrid: Complumedia-repositorio.
- Lopez, M. (26 de 03 de 2014). *Tesis doctoral "Los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior pertenecientes del departamento de Puerto Rico"*. Obtenido de Tesis doctoral "Los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior pertenecientes del departamento de Puerto Rico": <http://www.educaweb.com/noticia-laboraldocente>
- Lusthaus, C., & otros. (12 de noviembre de 2018). *Evaluación organizacional: Un marco para la mejora del desempeño*. Obtenido de Evaluación organizacional: Un marco para la mejora del desempeño: <http://www.enei.gub.uy/varios/llamados/evaluacion/20asplan>
- Maslach, C. (1993). *El estrés profesional*. Madrid: TEA ediciones.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1997). *Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA Ediciones.
- Melgar, P. (2014). *Tesis Post Grado: "Estrés laboral y gestión pedagógica en docentes de secundaria de I.E. de Huancayo"*. Huacayo: UNCP.
- Organización internacional de la salud, O. (2016). *Informe sobre la salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. Ginebra: UNESCO.
- Organización Internacional del trabajo, O. (12 de noviembre de 2018). *Porque es importante el estrés en el trabajo*. Obtenido de Porque es importante el estrés en el trabajo: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS.OIT>
- Pintado, E. (2013). *Las diferencias de edad y género como sub factores del clima institucional en la microempresa*. Colombia: Editorial Bogota.
- PUCP, C. (Lima 2014). *Relaciones interpersonales en la institución educativa. CISE Modulo 4, 98.*
- Pulido, C. (2013). *Tesis Post Grado: "Construcción, validación y aplicación de una prueba que mide el clima institucional y su implicación para la psicología de la salud"*. Lima: UNMSM.
- Rimac, T. (2014). *Tesis: "Relación entre clima institucional y el síndrome de burnout en los profesores del distrito de Yungay"*. Ancash: Universidad Cesar Vallejo.

- Robbins, A. (2015). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice.sociales, i. (12 de julio de 2016). *rincondelvago*. Obtenido de rincondelvago: <http://html.rincondelvago.com/instituciones-sociales.html>
- Toro, F. (2014). *El clima institucional y Burnout profesional en docentes*. Mexico: Prentice Hall.
- Trucios , E. (2015). *Tesis: "Causas de estres alboral en docentes d instituciones eduactivas de Pichnaki"*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro.
- Willen, F. (2013). *Tesis doctoral "Clima laboral en la dependencia publica"*. Monterrey: Universidad Autonoma de Nuevo León.
- Zabalza, M. (2013). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Piramide.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de consistencia

TITULO: Clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo 2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	MARCO TEÓRICO	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	DISEÑO
¿Qué relación existe entre el clima Institucional y el estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo?	Determinar la relación que existe entre el clima Institucional y el estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo.	<p>Williams (2013), Estudio Diagnóstico de Clima Laboral en una Dependencia Pública, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en la ciudad de Monterrey, México.</p> <p>López (2014), Factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior pertenecientes al departamento de Puerto Rico.</p> <p>Caligiori, I. y Díaz, J. (2015), Clima institucional y el desempeño de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo</p>	Existe relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo.	<p><u>VARIABLE 1</u></p> <p>Clima institucional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comportamiento institucional. -Capacidad organizacional -Dinámica institucional <p><u>VARIABLE 2</u></p> <p>Estrés personal</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Agotamiento emocional. -Realización personal. -Despersonalización 	<p><u>TIPO</u> No experimental</p> <p><u>NIVEL</u> Correlacional</p> <p>- <u>DISEÑO</u> Descriptivo correlacional Simple.</p>  <p>DONDE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - M: Muestra - O1: Observación de variable 1 clima institucional. - O2: Observación de variable 2 estrés laboral. - r: Coeficiente de correlación

<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el comportamiento institucional y el agotamiento emocional en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la capacidad organizacional y la realización personal en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la dinámica institucional y despersonalización en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Establecer la relación que existe entre el comportamiento institucional y el agotamiento emocional en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre la capacidad organizacional y la realización personal en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la dinámica institucional y despersonalización en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo.</p>		<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>1. Existe relación inversa y significativa entre el comportamiento institucional y el agotamiento emocional en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo.</p> <p>2. Existe relación inversa y significativa entre la capacidad organizacional y la realización personal en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo.</p> <p>3. Existe relación inversa y significativa entre la dinámica institucional y despersonalización en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo.</p>		<p>- POBLACION: 77 docentes</p> <p>- MUESTRA: 77 docentes Muestra censal.</p> <p>- TECNICA: Encuesta</p> <p>- INSTRUMENTO: Cuestionario.</p> <p>- ESCALA DE MEDICION: Ordinal</p> <p>- ANALISIS ESTADISTICO: Estadística descriptiva: Tablas de frecuencias y gráficos porcentuales.</p> <p>Estadística inferencial: Rho de Spearman.</p> <p>Procesamiento de datos: SPSS-Versión 22 Excel 10</p>
--	---	--	---	--	--

Anexo N°02: Cuadro de operalización

Variable 1. Clima institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Gibson y sus Colaboradores (2018) (s/a)afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se Producen en cada institución debido al comportamiento de las personas a la infraestructura de la institución y de los procesos que se producen en ella.	Es la percepción del ambiente donde una persona desempeña su trabajo a diario, Influyendo en su conducta dentro de la institución.	Comportamiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. - Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso - Demuestra su profesionalismo en todo momento - Propicia trabajos en equipo 	Ordinal
			Capacidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra capacidad de organizar y planificar. - Posee capacidad de tomar decisiones. 	
			Dinámica institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Posee capacidad para tomar criterios. - Posee capacidad para liderar. -Asume su compromiso con el aprendizaje continuo. - Demuestra su capacidad para construir confianza 	

Variable 2: Estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Laboral	Maslach y Jackson (1997), que la señalan como un trastorno tridimensional y la definieron como un estado de agotamiento físico, emocional y mental (respuesta emocional inadecuada). Se entiende el estrés laboral como resultado de la exposición crónica ante una presión emocional, durante prolongados periodos de tiempo (proceso)	Respuesta adaptativa aun estrés emocional caracterizado por agotamiento físico y psicológico actitud fría y despersonaliza da en las relaciones con los demás y sentimientos de inadecuación a la tareas laborales que se deben de realizar.	Agotamiento emocional	Manifiesta agotamiento emocional, cansancio, fatiga, sentirse "desgastado" por el trabajo y expresa sentirse defraudado por el trabajo.	Ordinal
			Realización personal	Trata a las personas como objetos, es insensible e indiferente de lo que le ocurre a las personas.	
			Despersonalización	Comprendo fácilmente lo que sienten las personas, abordo los problemas, influye positivamente, es activo, crear una atmosfera relajada y expresa sentirse estimulado.	

Variable 1: Clima institucional



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo el estudio del clima institucional en los docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”

Su opinión nos servirá para la mejorar la gestión y la calidad educativa de la organización en estudio.

Leer cada ítem detenidamente y seleccionar una de las tres alternativas de acuerdo a su criterio; marcando con un aspa el número que Ud. Seleccione

N°	ITEM	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL			
1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.			
2	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.			
3	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.			
4	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.			
5	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.			
6	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.			
7	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.			
8	El director promueve el trabajo en equipo.			
9	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.			
	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL			
10	Se prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.			

11	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.			
12	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.			
13	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas			
14	Los coordinadores de área realizan monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.			
	DINÁMICA INSTITUCIONAL			
15	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.			
16	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.			
17	Toma decisiones difíciles cuando es necesario, teniendo en cuenta sus principios y su moral.			
18	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.			
19	Tiene predisposición por aprender de los demás.			
20	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus Conocimientos.			
21	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas			
22	Admite y reconoce los méritos de las personas.			

FUENTE: Escala de clima organizacional, Gibson y sus Colaboradores (2009), adaptado por el investigador

Variable 2: Estrés laboral



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo el estudio del estrés laboral en los docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”

Su opinión nos servirá para la mejorar la gestión y la calidad educativa de la organización en estudio.

Leer cada ítem detenidamente y seleccionar una de las tres alternativas de acuerdo a su criterio; marcando con un aspa el número que Ud. Seleccione.

N°	ITEM	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL			
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo			
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo			
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.			
4	Trabajar todo el día con las mismas personas es un esfuerzo.			
5	Me siento “quemado” por mi trabajo.			
6	Me siento frustrado en mi trabajo.			
7	Creo que estoy trabajando demasiado			
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés			
9	Me siento acabado			
	DESPERSONALIZACIÓN			
10	Trato a las demás personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales			
11	Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión			
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me “endurezca” emocionalmente.			
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a los demás en mi centro de trabajo			
14	Siento que las demás personas de mi trabajo me culpan por alguno de sus problemas			

	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL			
15	Comprendo fácilmente cómo se sienten las demás personas de mi centro de trabajo.			
16	Trato muy eficazmente los problemas de mi centro de trabajo.			
17	Influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.			
18	Me siento muy activo en mi trabajo			
19	Si se trata de trabajar bien, puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con los demás			
20	Me siento estimulado después de trabajar con las demás personas de mi centro de trabajo			
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.			
22	En mi centro de trabajo trato los problemas con mucha calma			

FUENTE: Inventario de Maslach y Jackson (1996), adaptada por el investigador.

Dinámica institucional	-Posee capacidad para tomar criterios. -Posee capacidad para liderar. -Asume su compromiso con el aprendizaje continuo. -Demuestra su capacidad para construir confianza.	15. El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.	✓		✓		✓		✓		✓		
		16. Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.	✓		✓		✓		✓		✓		
		17. Toma decisiones difíciles cuando es necesario, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	✓		✓		✓		✓		✓		
		18. La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.	✓		✓		✓		✓		✓		
		19. Tiene predisposición por aprender de los demás.	✓		✓		✓		✓		✓		
		20. Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus Conocimientos.	✓		✓		✓		✓		✓		
		21. El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas	✓		✓		✓		✓		✓		
		22. Admite y reconoce los méritos de las personas.	✓		✓		✓		✓		✓		


Dr. Máximo Oseda Lazo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Institucional

OBJETIVO: Recoger información sobre el clima institucional en los docentes de la I.E.E.

“Joaquín Capelo”- Chanchamayo

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Oseda Lazo Máximo Edgar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Dr. Máximo Oseda Lazo

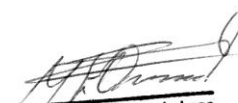
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – ESTRÉS LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo" - Chanchamayo - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONE
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Manifiesta agotamiento emocional en el trabajo. - Manifiesta sentirse cansado al final de la jornada de trabajo. - Manifiesta fatiga al levantarse por la mañana y tengo que ir a trabajar. - Siente que es un esfuerzo trabajar todo el día con las mismas personas. - Manifiesta sentirse "desgastado" por el trabajo - Expresa sentirse defraudado por el trabajo - Siente que está trabajando demasiado. - Manifiesta sentir estrés cuando trabaja directamente con personas. - Manifiesta sentimientos de haber llegado a su fin en su contribución laboral. 	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Trabajar todo el día con las mismas personas es un esfuerzo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. Me siento "quemado" por mi trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Me siento frustrado en mi trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. Creo que estoy trabajando demasiado				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. Trabajar directamente con personas me produce estrés				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9. Me siento acabado				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Es consciente de que trata a las personas de mi trabajo como si fueran objetos. - Acepta que se ha vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo esta profesión. - Este trabajo me está volviendo insensible emocionalmente. - Manifiesta indiferencia de lo que le ocurre a las personas a las que da servicio en su centro de trabajo. 	10. Trato a las demás personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. Me preocupa el hecho de que este trabajo me "endurezca" emocionalmente.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

		- Siente que las demás personas de su trabajo le responsabilicen de algunos de sus problemas las personas con las que se relaciona	13. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a los demás en mi centro de trabajo				/		/		/		/
			14. Siento que las demás personas de mi trabajo me culpan por alguno de sus problemas				/		/		/		/
	Realización Personal	- Comprendo fácilmente lo que sienten las personas a las que da servicio en su centro de trabajo.	15. Comprendo fácilmente cómo se sienten las demás personas de mi centro de trabajo.				/		/		/		/
		- Abordo los problemas de las personas de mi centro de trabajo eficazmente.	16. Trato muy eficazmente los problemas de mi centro de trabajo.				/		/		/		/
		- Considera que con su trabajo influye positivamente en la vida de las personas.	17. Influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.				/		/		/		/
		- Manifiesta sentirse activo en su trabajo.	18. Me siento muy activo en mi trabajo				/		/		/		/
		- Tiene capacidad de crear una atmosfera relajada con las personas a las que brinda sus servicios.	19. Si se trata de trabajar bien, puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con los demás				/		/		/		/
		- Expresa sentirse estimulado después de trabajar en contacto con las personas de su centro de trabajo.	20. Me siento estimulado después de trabajar con las demás personas de mi centro de trabajo				/		/		/		/
		- Manifiesta haber obtenido logros en lo que hace en su profesión.	21. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.				/		/		/		/
		- Manifiesta tener calma al tratar los problemas emocionales en el trabajo.	22. En mi centro de trabajo trato los problemas con mucha calma				/		/		/		/


 Dr. Máximo Oseda Lazo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estrés laboral.

OBJETIVO: Recoger información sobre el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"


DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Oseda Lazo Máximo Edgar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------



Dr. Máximo Oseda Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N°05: Base de datos de confiabilidad del instrumento

Base de datos de la prueba piloto - Clima institucional

N°	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL									CAPACIDAD ORGANIZACIONAL					DINAMICA INSTITUCIONAL							V1	
	ITEMS									ITEMS					ITEMS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	31
2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	32
3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	30
4	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	33
5	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	36
6	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	39
7	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	33
8	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	31
9	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	34
10	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	32
11	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	33
12	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	33
13	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	32
14	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	33
15	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	32

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,872	22

Base de datos de la prueba piloto - Estrés laboral

N°	AGOTAMIENTO EMOCIONAL									REALIZACION PERSONAL					DESPERSONALIZACION								V2
	ITEMS									ITEMS					ITEMS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	54
2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	53
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	53
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	56
5	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	53
6	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	49
7	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	53
8	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	51
9	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	56
10	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	54
11	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	54
12	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	55
13	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	56
14	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	52
15	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	55

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,830	22

Anexo N°06: Base de datos

Variable 1: Clima institucional

N°	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL									CAPACIDAD ORGANIZACIONAL					DINAMICA INSTITUCIONAL							V1	
	ITEMS									ITEMS					ITEMS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	35
2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	33
3	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	36
4	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	33
5	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	44
6	1	3	2	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	2	1	3	3	2	3	46
7	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	39
8	1	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	3	42
9	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	40
10	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	35
11	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	37
12	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	36
13	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	35
14	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	32
15	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	37
16	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	30
17	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	1	37
18	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	36
19	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	34
20	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	31
21	3	1	2	3	1	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	2	1	40
22	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	32
23	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	3	39
24	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	32
25	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	31
26	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	3	36
27	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	36
28	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	33
29	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	34
30	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	33
31	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	1	37
32	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	29
33	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	35
34	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	28
35	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	34
36	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	30
37	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	1	39
38	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	30
39	3	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	37
40	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	33
41	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	32

42	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	28
43	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	38
44	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	29
45	2	1	3	2	1	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	38
46	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	30
47	3	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	2	1	35
48	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	27
49	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	3	1	1	38
50	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	28
51	3	1	2	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	3	1	3	2	1	43
52	3	2	1	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	40
53	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	28
54	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	29
55	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	35
56	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	40
57	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	35
58	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	3	3	2	1	1	3	1	2	3	41
59	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	29
60	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	34
61	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	1	3	44
62	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	38
63	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	33
64	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	32
65	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	34
66	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	28
67	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	38
68	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	32
69	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	34
70	3	2	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	40
71	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	31
72	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	29
73	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	2	3	2	1	3	43
74	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	33
75	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	40
76	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	28
77	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	40

Variable 2: Estrés laboral

Nº	AGOTAMIENTO EMOCIONAL									REALIZACION PERSONAL					DESPERSONALIZACION								V2
	ITEMS									ITEMS					ITEMS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	51
2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	48
3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	51
4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	50
5	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	53
6	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	48
7	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	51
8	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	47
9	2	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	49
10	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	50
11	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	49
12	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	51
13	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	47
14	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	50
15	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	50
16	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	51
17	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	51
18	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	52
19	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	49
20	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	49
21	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	47
22	2	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	48
23	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	52
24	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	48
25	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	51
26	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	46
27	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	49
28	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	51
29	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	54
30	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	48
31	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	50
32	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	51
33	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	48
34	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	50
35	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	51
36	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	52
37	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	50
38	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	50
39	2	2	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	48
40	2	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	47
41	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	51
42	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	48

43	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	47
44	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	49
45	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	51
46	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	53
47	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	51
48	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	48
49	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	51
50	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	46
51	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	48
52	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	49
53	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	54
54	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	49
55	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	50
56	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	50
57	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	47
58	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	48
59	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	50
60	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	54
61	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	51
62	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	48
63	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	52
64	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	46
65	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	49
66	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	48
67	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	54
68	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	49
69	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	50
70	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	52
71	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	47
72	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	52
73	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	50
74	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	49
75	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	51
76	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	49
77	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	51

Anexo N°07: Solicitud de aplicación del instrumento

Año del dialogo y la reconciliación nacional

La Merced, 12 de noviembre del 2018

CARTA N° 001-2018-CHYO

Señor:

**Rubén CONDORI QUINTO
DIRECTOR DE LA I.E.E. "JOAQUIN CAPELO"- CHANCHAMAYO**

PRESENTE.-

ASUNTO: Solicito autorización

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo y aprovechar la ocasión para solicitar a su digna persona la autorización respectiva para permitirme aplicar dos encuestas a los docentes de la institución que dirige datos que me servirán en la elaboración de mi tesis de posgrado.

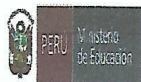
Agradeciendo de antemano su atención, permítame expresar mis sentimientos de estima personal y deferencia especial.

Atentamente


Miguel CABRERA HIDALGO
DOCENTE
DNI 20108412



Anexo N°08: Autorización para la aplicación del instrumento



Año del diálogo y la reconciliación nacional

CARTA N° 001-2018- IE-JC-CHYO

Señor:

Lic. Miguel CABRERA HIDALGO

PRESENTE,-

ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumento

Me es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo y autorizar la aplicación de sus instrumentos de investigación a los docentes que laboran en la institución.

Sin otro particular, sea propicio la ocasión para expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal. Agradeciendo de antemano su atención, permítame expresar mis sentimientos de estima personal y deferencia especial.

Atentamente

 
DIRECCIÓN CONDORI QUINTO
Director

La Merced, 14 de noviembre del 2018

Anexo N°09: Panel fotográfico



El colega Edgar Meza Sandoval del área de comunicación, completando los instrumentos de la investigación.



El colega Leandro Alfaro Champe del área de matemática, completando los instrumentos de la investigación



El colega Ángel Gamarra Tupacyupanqui del área de educación física, completando los instrumentos de la investigación



El colega Carlos Chávez Nalvarte del área de arte, completando los instrumentos de la investigación



El colega Henri Arce Aguirre del área de formación ciudadana y cívica, completando los instrumentos de la investigación



El colega Emerson Yallico Soto del área inglés, completando los instrumentos de la investigación