



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima Organizacional y Estrés Laboral en Docentes de la Institución
Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Jacobo Guerra, Eva Consuelo (ORCID: 0000-0003-0555-9068)

ASESOR:

Dr. Yaranga Cahuana, Luis Antonio (ORCID: 0000-0001-8436-6429)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis hijas, por ser mi fuente de motivación y así poder luchar por un futuro mejor.

A mis padres, por haberme forjado siempre por el camino del bien, motivándome de manera constante a realizar mis metas.

A mi esposo, por creer en mi capacidad brindándome en todo momento su apoyo, cariño y comprensión.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por darme la fuerza y salud para cumplir mi meta.

A Nicanor Saavedra Carrión, un gran amigo que me brindó la oportunidad de recurrir a su conocimiento y capacidad que fueron de gran ayuda para el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	20
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario sobre clima organizacional	21
Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario sobre estrés laboral	21
Tabla 4. Niveles de clima organizacional	24
Tabla 5. Niveles de estrés laboral	25
Tabla 6. Niveles de la dimensión agotamiento emocional	26
Tabla 7. Niveles de la dimensión despersonalización	27
Tabla 8. Niveles de la dimensión realización personal	28
Tabla 9. Correlación de clima organizacional y estrés laboral	29
Tabla 10. Correlación de clima organizacional y agotamiento emocional	30
Tabla 11. Correlación de clima organizacional y despersonalización	31
Tabla 12. Correlación de clima organizacional y realización personal	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Gráfico de los niveles de clima organizacional	24
Figura 2. Gráfico de los niveles de estrés laboral	25
Figura 3. Gráfico de los niveles de la dimensión agotamiento emocional	26
Figura 4. Gráfico de los niveles de la dimensión despersonalización	27
Figura 5. Gráfico de los niveles de la dimensión despersonalización	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de relación que existe Clima Organizacional y Estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

Conformado por una muestra de 60 docentes que viene hacer un estudio no probabilístico de tipo censal, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de método hipotético-deductivo, y con un diseño no experimental. al ser medido ambas variables de estudio en su estado natural sin manipulación alguna de las mismas Así mismo, el instrumento que se usó fue el cuestionario, con 29 ítems para clima organizacional y 17 ítems para estrés laboral adaptado de la MBI de Maslach.

Los resultados muestran los hallazgos de la correlación de Spearman, el cual tiene una significancia de $0.00 < 0.05$, concluyendo que el clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral, con un coeficiente de -0.450 , siendo una correlación inversa moderada, indicó que al tener un clima organizacional favorable el estrés laboral disminuye. Referente a la relación entre clima organizacional y las dimensiones de estrés como es el agotamiento emocional, se obtuvo un coeficiente de -0.320 , indicando una correlación inversa moderada; así mismo, la despersonalización, con un coeficiente de -0.422 , denotando una correlación inversa moderada y la realización personal cuyo nivel fue de $0.185 > 0.05$, demostrando que no se relaciona significativamente.

Palabras clave: Clima organizacional, Estrés Laboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Abstract

The purpose of this research work was to determine the level of relationship between Organizational Climate and Work Stress in teachers of the General Córdova de Vilcashuamán Educational Institution. Ayacucho 2021.

Conformed by a sample of 60 teachers, it is a non-probabilistic study of census type, quantitative approach, correlational level, hypothetico-deductive method, and with a non-experimental design. Both study variables were measured in their natural state without any manipulation of them. Likewise, the instrument used was the questionnaire, with 29 items for organizational climate and 17 items for work stress adapted from Maslach's MBI.

The results show the findings of Spearman's correlation, which has a significance of $0.00 < 0.05$, concluding that organizational climate is significantly related to work stress, with a coefficient of -0.450 , being a moderate inverse correlation, indicating that having a favorable organizational climate decreases work stress. Regarding the relationship between organizational climate and stress dimensions such as emotional exhaustion, a coefficient of -0.320 was obtained, indicating a moderate inverse correlation; likewise, depersonalization, with a coefficient of -0.422 , denoting a moderate inverse correlation and personal fulfillment whose level was $0.185 > 0.05$, showing that it is not significantly related.

Keywords: Organizational climate, Work Stress, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios están presentes en todo el mundo y las exigencias por cumplir las metas trazadas en el sector educación, exigen un buen desenvolvimiento de todos los agentes educativos, por ende los directivos de las instituciones educativas centran sus esfuerzos en resolver una problema que entorpece la labor de sus integrantes y para solucionarlo optan por establecer métodos de interrelaciones, buscando que todo el personal se encuentre motivado, lo que genera un mejor desempeño, interés y satisfacción por el trabajo que realizan, además, otro de los problemas es el escaso material de apoyo tecnológico al docente y más aún en época de pandemia, lo que limita un desempeño adecuado y disgusto, generando que sean menos cooperadores y que no estén dispuestos al cambio. Zuniga y Pizarro (2018), mencionaron que para que las instituciones educativas obtengan resultados esperados, deben prestar más atención al recurso humano, ya que la labor que realizan es primordial para lograr objetivos, y que al insistir en fomentar un buen clima organizacional asegurarían un personal comprometido y motivado.

El clima organizacional y el estrés laboral, tienen una gran trascendencia en la actualidad por estar asociados a actitudes y sentimientos negativos hacia su entorno laboral y al propio desempeño al encontrarse agotado emocionalmente, además, hace referencia al trato que se tiene hacia los colaboradores que trabajan en una cierta entidad con el fin de conseguir las metas planificadas como las metas personales, en tal sentido, respecto al estrés la ONU (2019), mencionó que el aumento de competitividad, la perspectiva de rendimiento, la extensa actividad laboral, los constantes seguimientos agregan presión al trabajo y la angosta línea divisora entre el trabajo y la privacidad son factores que generan el ingreso a un cuadro de estrés. En necesario precisar que dicha organización, ubica al estrés laboral entre las principales causas de muerte, registrándose 374 millones de muertes a nivel mundial, afectando significativamente en el aspecto emocional y económico, así como en el ámbito laboral y familiar influenciando de manera directa o indirecta en el clima organizacional.

De acuerdo a lo dicho se puede indicar que, las consecuencias que causa el

estrés son perjudiciales para la salud, causados por los horarios intensivos de trabajo. Además el clima organizacional es un tema importante al encaminar su gestión continua al mejoramiento de sus procesos y de su factores como el humano, denotado como factor fundamental en el desarrollo organizacional, para tal efecto se debe tomar este estudio a profundidad, lo que nos lleva a analizar lo hecho por Bareiro (2017), manifiesta que los docentes evidencias muchos síntomas de estrés como ansiedad, falta de comunicación, motivación, entre otros, por lo que advirtió de una gran necesidad de conocer y manejar factores influyentes en la percepción del factor humano dentro de una organización, indica también que es una problemática que aquejará a las personas durante toda su vida.

Bada et ál. (2020), manifestaron que la actividad docente tanto en el sector público como en el privado y en sus diferentes niveles, tiene una condición estresante, debido a que en reiteradas ocasiones se labora en demasía, y al ser profesión con carácter formativo respecto a lo percibido se sabe que debería ser más el pago, es así que en diversos casos el docente prioriza su vocación de brindar su servicio a la comunidad, cabe señalar que a diario también el docente se enfrenta a diversas realidades respecto a la interacción con el estudiante conllevando a un deterioro progresivo de su salud generado por la frustración y ánimos negativos, conllevando al distanciamiento con el estudiante, del mismo modo con su escasa tolerancia con su entorno afectando en demasía el proceso de enseñanza-aprendizaje (Rodríguez et ál., 2017).

A nivel nacional, una adecuada gestión en una institución educativa no solo radica en la satisfacción de su personal, sino también en el compromiso con su trabajo más allá de las responsabilidades que se tiene, pero una mala gestión del clima organizacional, traería consigo que el propio personal no se sienta identificado con la institución educativa lo cual influye en que los objetivos trazados tengan resultados desastrosos llevando consigo problemas en la calidad educativa que brindan a sus estudiantes, cabe señalar que al encontrarnos en crisis por razones sanitarias a causas del Covid-19, el estado refleja paupérrima gestión en sus recursos, con altos niveles de insatisfacción de la población y de los mismos generando confrontación en todo momento, con altos niveles de desempleo, entre otras causas, contribuyendo a que los pequeños esfuerzos que se ejecutan en

bienestar de la sociedad, no sean tomados en cuenta desmereciendo las acciones de contingencia.

Lo dicho con anterioridad, repercute en la labor docente ya que existe una gran brecha digital, por lo que las clases a distancia abordadas con la estrategia Aprendo en Casa solo favorece a una pequeña cantidad de estudiante, siendo desatendidos una gran cantidad que se ubican en zonas rurales, generando estrés en los estudiantes como en los docentes, terminando por desistimiento por parte de los estudiantes y descontrol por parte de docentes, asimismo en la institución educativa General Córdova, es oportuno decir que durante los últimos años el clima organizacional no es el adecuado, es tenso, generado por las malas relaciones interpersonales entre los que lo integran, a causa de posiciones de interés por parte de algunos docentes que generan desacuerdos que no llevan al cumplimiento de objetivos propuestos al inicio del año escolar, trayendo consigo el estrés laboral.

Tomando en cuenta lo anterior se ha planteado el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán Ayacucho 2021?, y como preguntas específicas: (1) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y agotamiento emocional en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán Ayacucho 2021?, (2) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y despersonalización en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán Ayacucho 2021?, y (3) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y realización personal en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán Ayacucho 2021?

El presente estudio se justifica desde lo teórico, al buscar ampliar y a la vez fortalecer el conocimiento teórico, beneficiando el desarrollo de la ciencia específicamente sobre el clima organizacional y estrés laboral, desde lo práctico, al ser comprobado la relación existente entre clima organizacional y estrés laboral, con el objetivo de distinguir su relevancia en el sector educación, forjando acciones de mejora que beneficien el trabajo docente, y sobre lo metodológico, al haber construido instrumentos validados que ayuden a medir lo que se quiere medir sin sesgo de información alguna, obteniendo conclusiones basadas en datos

fidedignos procesados mediante métodos estadísticos que muestran exactitud y confiabilidad.

Asimismo, se da a conocer la hipótesis general: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021, y como hipótesis específicas: (1) El nivel de relación que existe entre clima organizacional y agotamiento emocional es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021, (2) El nivel de relación que existe entre clima organizacional y despersonalización es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021, y (3) El nivel de relación que existe entre clima organizacional y realización personal es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

Asimismo, se da a conocer el objetivo general: Determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021, y como objetivos específicos: (1) Determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y agotamiento emocional en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021, (2) Determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y despersonalización en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021, y (3) Determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y realización personal en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre los estudios que anteceden al presente se ha considerado a nivel internacional lo hecho por Calahorrano (2019), quien determinó la relación entre estrés laboral y clima organizacional, cuyo nivel de investigación fue correlacional, considerando como población a 40 docentes de una unidad educativa fiscal del Ecuador. Los instrumentos seleccionados para el recojo de datos fueron un cuestionario para estrés laboral y un cuestionario de Litwin y Singer para clima organizacional. Los resultados obtenidos indican que existe relación entre el estrés laboral y clima organizacional, asimismo el autor recomendó que debe estructurarse y aplicarse un plan de mejora referente al clima organizacional que consienta una mejora sobre el entorno de trabajo.

Aguilar y Mayorga (2020), establecieron la relación entre estrés docente y síndrome de Burnout, de nivel correlacional, considerando como muestra a 91 docentes los cuales fueron seleccionados por muestreo no-probabilístico. Para el recojo de datos se seleccionó la escala ED-6 y el inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados descriptivos que se obtuvieron evidenciaron altos niveles de estrés, además mostraron que ninguna dimensión de estrés docente se ha relacionado con Burnout, los cuales al parecer fueron afectados por el sesgo referido a la deseabilidad social.

Arguello (2019), en su trabajo estableció la relación de gestión administrativa y clima organizacional, cuyo nivel de estudio fue correlacional, la muestra la conformaron 45 docentes a los que se le aplicó para recolectar datos dos cuestionarios uno para cada variable que fueron validados por expertos y con índices de confiabilidad de 0,973 y 0,978 respectivamente. Los resultados obtenidos evidencian la existencia de una relación positiva entre ambas variables con un 0,738, concluyendo que a mayor gestión administrativa habrá mayor nivel de clima organizacional.

Alvites (2019), indicó que en mayor cantidad los docentes tienden a poseer un alto nivel de estrés y ansiedad, hasta el punto de llegar al burnout por sobre carga y presión relacionándolas con creencias psicosociales dándose el estudio en diversos países, es así que se determinó la relación entre estrés y factores psicosociales, de nivel correlacional, con una muestra de 81 docentes de diferentes

países. Para el recojo de datos se aplicó la escala docente y un cuestionado sobre factores psicosociales. Los resultados que se obtuvieron evidencian una relación significativa existente, es decir, que en su mayoría el nivel de estrés se relaciona con los factores psicosociales.

Guerra et ál. (2017), en su estudio identificaron la relación que existe entre satisfacción laboral y estrés, dicha fue de nivel correlacional y diseño no experimental, tomando como muestra a 128 docentes de la ciudad de Quito. Aplicando como instrumento la escala S10/12 de satisfacción laboral y un cuestionario para estrés laboral. Evidenciando que existe una relación significativa inversa con un $-0,20$ de correlación de Spearman, concluyendo que el incremento de satisfacción laboral se relaciona con la disminución del estrés, esto quiere decir que a mayor satisfacción laboral menor estrés.

A nivel nacional, Simbron y Sanabria (2020), en su estudio determinaron la relación entre liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral, cuyo nivel fue correlacional, tomando como muestra a 35 docentes. Los instrumentos que fueron utilizados fueron cuestionarios diseñados específicamente para cada variable de estudio. Los resultados que se obtuvieron evidencian un índice de correlación de $0,832$ para liderazgo y clima, un $0,902$ para clima y satisfacción, concluyendo que existe relación significativa entre liderazgo y clima sobre la satisfacción laboral.

Jara (2020), en su estudio determinó la relación entre clima organizacional y estrés laboral tomando como muestra 323 docentes de las instituciones educativas del distrito de Rímac, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento validados por expertos y dando como resultado que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa de $(r= -,450, p<0,05)$ entre ambas variables, concluyendo que, a mayor clima organizacional, menor estrés laboral.

Estrada et ál. (2020), analizaron la relación del clima organizacional y el burnout, cuyo nivel fue de tipo correlacional, la muestra se seleccionó por medio de un muestreo estratificado el cual determinó la presencia de 89 docentes, a quienes se le suministró para recoger información dos instrumentos: un cuestionario sobre el clima organizacional y el MBI para el síndrome de Burnout, los cuales fueron

validados por expertos y determinado su confiabilidad requerida. Los resultados que se obtuvieron evidencian que en gran parte de los docentes han percibido el clima organizacional como no adecuado, asimismo el nivel del burnout prevalece el moderado, además la relación entre ambas fue de $-0,735$, concluyendo que si existe un clima organizacional positivo se percibe bajo nivel del síndrome de burnout.

Parian (2020), en su estudio realizado en instituciones educativas de la UGEL 312, determinó la relación entre estrés laboral y desempeño docente, de nivel correlacional, con una muestra de 70 docentes por muestreo por conveniencia. Respecto al recojo de datos se seleccionó como instrumentos al cuestionario, que en su momento fueron validados por expertos y al someterlo a una prueba piloto arrojaron $0,807$ y $0,960$ de índice de confiabilidad respectivamente. Los resultados descriptivos sobre estrés laboral fueron de un $68,6\%$ en nivel medio, 30% en alto y 14% en bajo, los resultados inferenciales evidenciaron un $-0,123$ de relación entre ambos, concluyendo que el estrés laboral no altera al desempeño docente.

Bada et ál. (2020), determinaron la relación entre estrés laboral y clima organizacional, cuyo estudio fue de nivel correlacional, teniendo como muestra a 140 docentes, para el recojo de datos se ha utilizado como instrumento el MBI para estrés laboral y un cuestionario sobre clima organizacional. Los resultados que se obtuvieron arrojan un predominio referente al nivel de estrés laboral medio con un $80,7\%$, y sobre el clima organizacional un nivel alto en un $78,6\%$, además el análisis estadístico evidenció una relación negativa alta, concluyendo en que en las escuelas debe de promoverse un adecuado clima organizacional haciendo énfasis en el factor inclusivo y que sea sostenible al pasar el tiempo, ello influenciará en las manifestaciones de estrés que se hacen presente a diario en la jornada de trabajo.

Cabrera (2019), determinó la relación entre clima institucional y estrés laboral, de nivel correlacional, tomando como muestra a 77 docentes seleccionados por conveniencia. Para el recojo de datos se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario que fueron validados por expertos y determinado su grado de confiabilidad al someterlo a una prueba piloto. Los resultados evidenciaron una relación inversa con un índice de $-0,051$, concluyendo a que, si el

clima institucional es aceptable, en consecuencia, el estrés laboral es bajo.

Taípe (2019), en su estudio estableció la relación entre inteligencia interpersonal y clima organizacional, de nivel correlacional, tomando como muestra a 48 docentes pertenecientes a 3 escuelas de Huando, Huancavelica, además, se utilizaron para el recojo de datos cuestionarios sometidos a la validez por expertos y determinado su grado de confiabilidad haciendo uso de la estadística Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron una relación entre ambas variables positiva y significativa con un índice de 0,517.

Respecto al tema que sustento el proceso del presente estudio se consideró al paradigma ya que está constituido por un sistema de creencias, principios, convicciones, postulados e ideologías que marcan un camino organizado respecto a la investigación científica de una comunidad específica, haciéndolo comunicable y modificable para los que pertenecen a esa comunidad científica que hace uso de un mismo lenguaje, asimismo Pérez (2015), definió al paradigma como “un modelo en base al cual es posible elaborar diversos trabajos de investigación” (p. 30).

Cabe señalar que actualmente, existen tres paradigmas en el campo educativo que dirigen los estudios los cuales según Gil et ál. (2017), son: “positivista, interpretativo y sociocrítico” (p. 73), en tal sentido el presente estudio se ha basado en el sustento científico del paradigma positivista o también conocido como cuantitativo, ya que concede la facilidad de plantear el problema a investigar y de focalizarnos en la corroboración de las hipótesis que se planteen, por medio de instrumentos de recojo de datos evidenciado su validez y confiabilidad, en tal sentido, se podrá generalizar los resultados que se obtengan a toda la población y ser valioso antecedente para posteriores investigaciones.

Si al clima se le considera como una característica o atributo sobre un ambiente de trabajo, y lo relacionamos con el clima organizacional, realmente nos da a entender que esas características o atributos que se perciben y contienen un ambiente de trabajo se manifiesta principalmente a causa de toda actividad que realizan las organizaciones estando consciente de ello o no, y que, además, llega a afectar el comportamiento de sus trabajadores. En tal sentido, Calcina (2016), nos dio a entender que el clima es la reunión de componentes específicos que están presentes en un centro de trabajo y organización, esto quiere decir, que el clima

organizacional llega a distinguir entidades, ya que logra medir experiencias positivas o negativas en el entorno escolar que abarcan componentes propios de una institución educativa.

Para Niebles et ál. (2019), el “clima organizacional, se puede inferir como el análisis del entorno de una entidad, donde los actores se interrelacionan para conseguir sus metas planteadas” (p. 176), esto hace referencia, al trato que se tienen los colaboradores que trabajan en una cierta entidad con el fin de conseguir las metas planificadas como las metas personales, Iglesias y Torres (2018), lo definieron como una agrupación de percepciones referidos a las características concernientes a la organización que llegan a influenciar en las actividades, comportamiento de los trabajadores y al ambiente psicosocial en donde se desarrollan los colaboradores de dicha organización, además, según Jáuregui y Louffat (2019), el clima organizacional se encuentra referido a la calidad que se percibe dentro del ambiente organizacional, del comportamiento y de los sentimientos de los colaboradores en un momento determinado, relacionado estrechamente con la motivación y la conducta del trabajador.

Asimismo, Hisyam et ál. (2019), percibieron a las organizaciones como sistemas sociales, que están influenciados por el entorno interno y externo en que suele estar. Además, el entorno que se percibe a interactuado con las características de los trabajadores de forma individual llegando a determinar su comportamiento, esta situación descrita a menudo se le conoce como clima organizacional; ello puede interpretarse como una manera muy amplia de percepción por parte de los trabajadores sobre su entorno laboral, siendo influenciado por organizaciones formales e informales, personales individuales y el tipo de liderazgo que asume el líder.

Gudivana (2014), consideró que a la personalidad colectiva de una agrupación caracterizada por sus interacciones tanto sociales como profesionales que se da internamente se llega a conocer como clima organizacional, en tal sentido, clima lo podremos describir como un fenómeno que se percibe siendo influenciado por un entorno interno o externo, además es duradero, pero cambiante debido a influencias internas y externas, ello nos hace pensar que el clima organizacional puede verse como un resumen de las percepciones compartidas o

individuales de una organización. Sagredo y Castelló (2019), resaltaron la importancia de la variable clima organizacional en sentido de las relaciones que tienen las personas y como éstas son de gran importancia con el fin de brindar una ruta que sirve para afrontar situaciones variadas como organización, valorándose el respeto mutuo y el liderazgo que debe estar presente en los actores organizacionales.

Sobre la teoría que sustenta al clima organizacional, se ha tomado en consideración lo propuesto por Likert (1967), quien estableció la manera como se comportan los trabajadores depende del comportamiento administrativo y que además depende de las condiciones de trabajo que son percibido por ellos mismos, en tal sentido se afirmó que la reacción está condicionada por lo percibido, asimismo, Likert estableció tres clases de variable que logran definir las peculiaridades internas de una organización y cómo esta influye en la percepción respecto al clima organizacional, (1) Variable causal, indica el sentido de resultados que se han obtenido y del cómo una organización está evolucionando, considera a la estructura interna y administrativa, la toma de decisiones, la competencia y actitud, (2) Variable intermedia, orientada a medir el aspecto interno de la organización, percibido en factores motivacionales, de rendimiento, comunicativo y sobre la toma de decisiones, cabe señalar que esta variable considera los procesos organizacionales, y (3) variable final, que es el resultado de la influencia de la variable causal e intermedia declarado con autoridad, orientado a establecer los frutos que se obtengan por dicha organización así como la productividad, la ganancia o la pérdida.

Además, Litwin y Stinger (1968), propusieron un modelo que describe todo un sistema organizacional el cual está conformado por tecnología, una estructura social y organizacional, liderazgo, prácticas administrativas, proceso de toma de decisiones y considera a la necesidad de los miembros que la conforman, todo ello combinado genera un clima en la organización, además produce motivación dándose un comportamiento naciente que serán factores que traerán consigo consecuencias hacia la organización, siendo alguno de ellos, el incremento de productividad, la satisfacción, adaptación, innovación, otros.

Díaz et ál. (2020), dieron a entender que dicho modelo de sistema organizacional postula nueve dimensiones que combinadas permiten indagar el tipo de clima que existe en una organización: (1) Estructura, basado en la representación de las normas, procedimientos, y limitaciones que se va a enfrentar los trabajadores, (2) Responsabilidad, es el sentimiento de un trabajador acerca de su autonomía al tomar decisiones respecto a si trabajo, (3) Recompensa, referida a lo percibido por los trabajadores sobre la conformidad de lo recibido al haber realizado un buen trabajo, (4) Desafío, basado en el sentimiento de los trabajadores sobre el desafío que se le es impuesto durante el trabajo (5) Relaciones, percepción de un clima de trabajo agradable en donde las relaciones sociales son saludables entre jefes y trabajadores, (6) Cooperación, percepción de los que integran una organización respecto a la existencia de espíritu de apoyo por parte de los jefes y/o otros trabajadores, (7) Estándares, hace énfasis a las normas de rendimiento que establece la organización, (8) Conflicto, percibido por todos los integrantes de una organización al aceptar opiniones y no temer a enfrentarlas y solucionarlas lo más pronto que se pueda, y (9) Identidad, es la sensación de tener el mismo propósito referente a lo personal y organizacional.

Las dimensiones que el presente estudio consideró, fueron los propuestos por Jáuregui y Louffat (2019), autores que analizaron las dimensiones que propusieron otros estudios, tomando en consideración lo más frecuente de ellos y que además dichas dimensiones son las que se amoldan a la realidad presente en mi población de estudio, en tal sentido como primera dimensión se consideró al liderazgo, entendido como el proceso de influenciar respecto al comportamiento de otras personas por medio de un trabajo cooperativo combinado con motivación en su práctica, con el propósito de laborar con afición y de esa manera lograr los objetivos planteados, además, según Iglesias y Torres (2018), el liderazgo hace referencia a la función del líder, que se encuentra relacionada con la labor de supervisar el cumplimiento de las actividades encomendadas a sus subordinados, a partir de normas propias de dicha organización, esta característica es introducida por la habilidad social como un posible identificador de destrezas y competencias acordes con el perfil de profesional de los líderes, que inciden tanto en el rendimiento y la motivación del equipo de trabajo, cuyo fin es obtener niveles de eficacia y eficiencia significativos para la organización.

Como segunda dimensión se consideró a la comunicación, referida a la percepción respecto a lo transparente, dinámico, abierto y accesible que refleja el modo diligente de la comunicación, los medios que se utilicen y el mensaje que contenga sin distinción entre jefes o trabajadores, asimismo es la determinación del nivel de información que posee el trabajador sobre temas importantes de la organización, involucra la comunicación de trabajador a superiores y viceversa (Jáuregui y Louffat 2019), además, Papic (2018), dió a entender que la comunicación es todo aquello que tiene como propósito disminuir las dudas, dando posibilidad a elegir y desempeñarse de forma que la organización acondicione posibles disyuntivas sobre mantenimiento y crecimiento en armonía con lo ya planificado.

Asimismo, la tercera dimensión es recompensas y remuneración, que según Jáuregui y Louffat (2019), esta dimensión consiste en la percepción de los trabajadores respecto al comportamiento y valor considerados fundamentales siendo reconocidos por una organización, asimismo un clima que está orientado a recompensar a sus trabajadores puede fortalecer el comportamiento que se desee en beneficio de la organización. La recompensa está basada en la percepción del trabajador sobre el reconocimiento que recibe de la organización, tomando en cuenta sus méritos y resultados obtenidos, cabe señalar que estas recompensas pueden ser) intrínsecas (sentir de logro, autoestima, otros) o extrínsecas (ingreso monetario, promociones, otros). La remuneración referida a lo percibido sobre la equidad del salario, compensación y beneficio que recibe el trabajador.

La cuarta dimensión es estructura y normas, referido a lo percibido por los trabajadores respecto al nivel de formalismo del diseño organizacional, evidenciado en su funcionamiento y operatividad de sus áreas y puestos, asimismo involucra lo percibido por los trabajadores sobre la norma, procedimiento, directiva y reglamento que se deben seguir para que el comportamiento esté dentro de los criterios de la organización, disponiendo una manera y estilo de trabajo para el colaborador (Jáuregui y Louffat, 2019).

Y la quinta dimensión es el apoyo y soporte, referido a lo percibido por el trabajador respecto al respaldo, soporte y estímulo de su labor profesional y personal recibida de sus jefes inmediatos y de la propia organización de manera

constante para que obtengan una calidad de vida conveniente, así como desarrollarse profesionalmente y ser partícipe dentro de la organización (Jáuregui y Louffat, 2019), además el apoyo y soporte se relaciona con la participación de los trabajadores en la organización, lo frecuente que se da la comunicación y el desarrollo psicológico de los integrantes de la organización (satisfacción por su desempeño).

Por otro lado, Loredana y Alessandro (2019), manifestaron que el estrés en distintos ámbitos es a causa de la necesidad de poder cumplir con la demanda del trabajo, que viene siendo percibida como excesiva por la persona, es decir, esta afirmación se torna influenciada por una relación que percibe la persona entre su fuerza y energía con las posibles estrategias que debe adquirir y que tiene en el momento de realizar un trabajo. Chávez et ál. (2018), definieron al estrés como un desconcierto referente al ser humano y a posibles requerimientos externos, que se le atribuye a una gran variedad de situaciones, como una mala relación, conflictos entre el trabajador con la organización, etc., cabe señalar que las personas respecto al excesivo trabajo pueden responder de diferente manera a dichas exigencias, mientras que unos lo afrontan sin ningún inconveniente, otros pueden presentar algún grado de estrés.

Sobre la definición de estrés laboral, existen numerosos estudios que a pesar del tiempo se mantienen vigentes, en tal sentido, Asimismo, Tejero y Fernández (2010), lo definieron como consecuencia del exceso presión, violencia, tensión o coacción, en la labor profesional, que trae consigo un alto grado de efectos secundarios, que llega afectar su salud física como mental. Guerra et ál. (2017), lo definieron como las situaciones amenazadoras que percibe la persona en su ambiente laboral, las cuales amenazan su evolución personal o profesional, afectando su integridad física y mental, perjudicando su desenvolvimiento en el trabajo, además, se encuentra asociada a factores de exigencia-control, que están ligados a características psicosociales percibidas en el lugar de trabajo, lo cual representa una crisis entre las condiciones en que se da el trabajo con el mismo trabajador. Además, Patlán (2019), lo definió como un problema que queja la salud de la persona en su trabajo, siendo esta labor muy abrumadora, percibida como

excesivo sin encontrar una respuesta inmediata alguna, malgastando la salud mental y física.

Entre los modelos teóricos de estrés laboral, se encontró al postulado por Edward et ál. (1978), denominado “Ajuste Persona-Ambiente de Harrison”, el cual mencionó al estrés como una consecuencia del desconcierto de la persona y el ambiente, este modelo considera tres componentes básicos para dicho ajuste entre persona-ambiente: (1) Persona-entorno, el cual provee el cimiento para indagar el grado de causalidad relativa entre persona-ambiente, (2) Representación objetiva y subjetiva en la persona-ambiente, la persona objetiva es referida como las características personales tal y como son en realidad y la persona subjetiva es la percepción propia de sus características, además el entorno objetivo incorpora situaciones tal y como son de manera independiente de lo percibido por el sujeto y el entorno subjetivo es referido a situaciones tal como lo encuentra y percibe el sujeto, y (3) Ajusta entre la demanda del entorno, que considera el requisito de trabajo, expectativa del rol, normas, aptitud, habilidad capacitación de la persona, tiempo y energía para saciar la demanda.

El modelo “Demanda-Control” de Karasek y Theorell (1990), explicó las causas iniciales referentes al estrés, además destaca y centra su accionar en el control como patrón fundamental del estrés, cabe señalar que este modelo presente dos dimensiones: (1) Las demandas, basadas en cuanto puede una persona trabajar, además considera el tiempo de trabajo, el plazo de entrega del trabajo y todo lo correspondiente a lo emocional y psicológico, y (2) El control, referido al manejo de sus habilidades, al control sobre el trabajo que se le brinda, en tal sentido, esta dimensión permite percibir la autonomía del trabajador, Además, el modelo afirmó que el nivel de estrés se hace presente altamente cuando en el trabajo se exige demasiado y la persona al no tener control necesario sobre sus capacidades puede sobrellevar a que no las cumpla trayendo consigo problemas laborales por su bajo rendimiento.

Asimismo, Chandía et ál. (2017), comentaron que una organización es saludable cuando se llega a mantener una conexión adecuada con el entorno adaptándose a él, al mismo tiempo, se desenvuelve y mantiene su identidad, infundiéndolo a sus colaboradores, con el propósito de mantener la integridad

interna, además, de establecer la misión, estrategias y expectativas bien definidas. Pero, al existir un desgaste sobre la calidad de vida de los trabajadores en lo laboral, puede repercutir negativamente en las contribuciones que brindan a la organización importante para preservar su estado saludable.

Las causas que ocasionan un cuadro de estrés en la labor pedagógica docente pueden ser diversas, teniendo efectos acumulativos, las cuales destacan de estar pendientes sobre el comportamiento del estudiante, responder sobre situaciones externas e internas a la institución educativa, adecuar la labor docente a las demandas de diversidad y necesidades educativas, planear el cómo motivar a los estudiantes durante el proceso pedagógico, enfrentarse a estudiantes por problemas de indisciplina, hacer de mediador en la disconformidad entre compañeros de estudio y tratar con las familias. Por ello, el estrés en la labor docente llega a surgir cuando se identifica un desequilibrio entre las metas propuestas con los recursos que dispone el profesorado. Mañas et ál. (2011), dieron a entender que el estrés es una carga de emociones muy intensas que sufre el ser humano, siendo sus principales síntomas el estar nervioso, estar irritable, tener contracturas en los músculos y sentir agotamiento físico como psicológico. En tal sentido, el estrés es considerado como una de las principales causas de enfermedades, cuya consecuencia lleva a causar preocupación en exceso, a tener obsesiones, ser incapaz de tomar una decisión, a no realizar su labor docente a plenitud, entre otras.

Sobre las consecuencias que trae consigo el estrés laboral que pueden ser graves en lo personal se destacan, afeción en el sueño, cansancio excesivo dando paso a ser susceptible a una enfermedad, problemas estomacales, dolor de espalda y cuello, náuseas, estar expuesto a enfermedades virales y respiratorias. A nivel psicológico, se encuentran afectados por la falta de autorrealización, autoestima baja, se asilan de su entorno, adquirir la tendencia a auto culparse, tener actitudes negativas hacia su labor y hacia su entorno, pérdida de metas, irritabilidad, entre otros. Además, como afirma Maslach y Jackson (1997), dieron a conocer la diferencia de afeción del estrés laboral dependiendo del género, precisando que las damas son más vulnerables que los varones respecto al

agotamiento emocional, en cambio sobre la despersonalización los varones son más propensos que las damas.

El presente estudio se apoyó en el trabajo de Maslach (1993), para dimensionar al estrés laboral, el cual está estructurado bajo tres dimensiones, considerando como primera dimensión al agotamiento emocional, que hace referencia a lo que las personas muestran sentimientos emocionales al encontrarse agotados y abrumados, además, se llega a explicar la manifestación de la ansiedad al considerar su rendimiento y una sensación de no ser competente, o de no cumplir con lo encomendado a causa del agotamiento, asimismo, la persona es propensa a desplegar actitudes y emociones negativas hacia su entorno laboral, Maslach (1993), da a entender que “el agotamiento emocional se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, de recursos personales de adaptación, desgaste y agotamiento” (p. 121). Cabe señalar que, en la actualidad, el docente no recibe preparación para enfrentar problemas referentes a la desmotivación estudiantil y además existe mucha falta de recursos que apoyen a solucionar problemas grupales, debido a ello surge la importancia por no poder solucionar aquellos conflictos, junto a ello, las malas condiciones de trabajo y el escaso reconocimiento al docente incide en su bienestar.

Como segunda dimensión la despersonalización, que se manifiesta negativamente sobre el cambio de actitudes defensivas adoptando un distanciamiento a los problemas, de manera cínica e impersonal, generando sentimientos distantes hacia los compañeros de labores (Maslach, 1993). Los trabajadores que llegan a padecer de despersonalización, pueden no lograr preocuparse o desesperarse, obteniendo estrés constante que perjudicaría su vida cotidiana. Además, Rodríguez et ál. (2017), da a entender que el docente evidencia despersonalización “al tratar a los alumnos con actitudes frías y negativas, al grado de llegar a las ofensas y agresiones” (p. 59).

Y como tercera dimensión se consideró a la realización personal, en donde se muestran las respuestas negativas hacia el propio ser y hacia su labor enmarcado en una poderosa insatisfacción, percibiéndose baja autoestima, al verse decepcionado, descontento e insatisfecho como su desempeño laboral. Según Maslach (1993), “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). En tal sentido se puede llegar a concluir que la realización personal es referida como un descenso sobre el sentir de competencia y éxito profesional, así como a tender a valorarse de manera negativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada de acuerdo a Ñaupas et ál. (2018), quienes mencionaron que aquella investigación se apoya en los resultados obtenidos por la de tipo básica, para posteriormente formular problemas y plantear hipótesis que lleven a resolver problemas sociales en un contexto determinado.

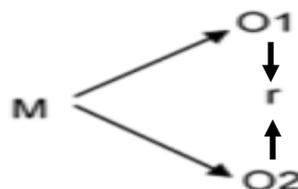
De enfoque cuantitativo, se usó el recojo y análisis de información para dar respuesta a las preguntas planteadas y corroborar las hipótesis ya definidas con anterioridad, además de confiar en la medición por números, el uso frecuente de estadística con el propósito de definir patrones de comportamiento poblacionales. (Hernández et ál., 2014).

De nivel correlacional al medir la relación entre ambas variables de estudio (Hernández et ál., 2014), y de método hipotético-deductivo, que según Rodríguez y Pérez (2017), hicieron notar que las hipótesis son el inicio de las deducciones, por ello, se comienza con el planteamiento inferido de principios, leyes o por datos empíricos, luego se aplican reglas deductivas, sometiéndose a verificaciones empíricas, para su posterior comprobación de la hipótesis planteada.

De diseño no experimental, al ser medido ambas variables de estudio en su estado natural sin manipulación alguna de las mismas, Según Echevarría (2016), al utilizar diseños de investigación, ayudó a la verificación de la relevancia de las variables de estudio al momento de plantear hipótesis.

Figura 1

Diseño



Donde:

- M : Muestra de estudiantes.
- O1 : Clima organizacional.
- O2 : Estrés laboral.
- r : Notación de correlación.

3.2 Variables y operacionalización

La variable según Cabezas et ál. (2018), es “cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de cambio, que puede asumir diferentes valores” (p. 56), en tal sentido, la variable puede tomar diferentes valores tomando en cuenta la forma en cómo esta será medida, aspectos ya precisados respecto al problema de investigación. El presente estudio ha considerado dos variables:

V1: Clima organizacional.

Según Jáuregui y Louffat (2019), el clima organizacional está referido a la calidad que se percibe dentro del ambiente organizacional, del comportamiento y de los sentimientos de los colaboradores en un momento determinado, relacionado estrechamente con la motivación y la conducta del trabajador.

El clima organizacional será medido mediante el uso de un cuestionario que contiene 43 ítems, valorado por una escala de Likert con cinco posibles alterativas, cuyos rangos son: bajo, medio y alto (Anexo 2).

V2: Estrés laboral

Chávez et ál. (2018), definieron al estrés laboral como un desconcierto referente a la persona y a posibles requerimientos externos, que se le atribuye a una gran variedad de situaciones, asimismo las personas que poseen una excesiva carga de trabajo pueden responder de diferente manera a dichas exigencias, mientras que unos lo afrontan sin ningún inconveniente, otros pueden presentar algún grado de estrés.

El estrés laboral será medido por medio de un cuestionario basado en el MBI de Maslach (1993), adaptado para el presente estudio, valorado por 5 posibles alternativas haciendo uso de una escala de Likert, además sus niveles son: bajo, medio y alto (Anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández y Mendoza (2018), definieron a la población como un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 199), es decir, la población son los individuos cuyos rasgos que poseen son comunes, los cuales pueden ser observados y estudiados. Sobre la población, el presente

estudio consideró a los docentes que laboran en la institución educativa General Córdova ubicada en el departamento de Ayacucho, provincia de Vilcashuamán y distrito del mismo nombre, de gestión pública, de atención escolarizada mixta. En tal sentido, en la siguiente tabla se da a conocer a la población:

Tabla 1

Población de estudio

Institución Educativa	Cantidad de docentes
General Córdova	60

Tomando en cuenta las palabras de Hernández et ál. (2014), quienes consideraron a la muestra como una reducida porción de un todo (población), siendo este un subconjunto propio, que posee rasgos en común. Es decir, que, al tomar una pequeña porción de la población, esta será igual de representativa ya que poseerá sus mismas características que harán posible al investigador, llegar a resultados generalizados respecto a la población, por lo dicho puedo indicar que en el presente trabajo la muestra es el universo poblacional, esto quiere decir que es una muestra censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El recojo de información es muy necesario, ya posibilita brindar una respuesta a los problemas establecidos en una investigación, en tal sentido, para dicho fin se tiene que seleccionar técnicas e instrumentos para realizar dicha tarea de gran relevancia en cualquier estudio, al respecto Hernández y Duana (2020), dieron a entender que la técnica son métodos y procedimientos que permiten la obtención de información pertinente para responder a los supuestos planteados en un trabajo de investigación.

La técnica que se seleccionó para ambas variables fue la encuesta, caracterizada por su practicidad al recoger la información, asimismo, su propia aplicación comúnmente se da en un solo momento, mediante ítems propuestos que tienen relación con los indicadores que, fueron identificados de la dimensión, asimismo, la encuesta se diferencia de otras técnicas al no establecer un trato directo con los encuestados (Carhuancho et ál., 2019).

Asimismo, el instrumento fue el cuestionario, con 29 ítems para clima organizacional y 17 ítems para estrés laboral adaptado de la MBI de Maslach.

Tabla 2

Ficha Técnica del Cuestionario sobre Clima Organizacional

Nombre	Cuestionario sobre clima organizacional
Autora	Bach. Eva Consuelo Jacobo Guerra.
Año	2021
Lugar	Vilcashuamán, Ayacucho
Objetivo	Recolectar datos sobre clima organizacional.
Muestra	60 docentes de la institución educativa General Córdova
Confiabilidad	0,926 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Cantidad de ítems	29 ítems.
Tiempo	40 minutos aprox.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario sobre estrés laboral

Nombre	Cuestionario sobre estrés laboral
Autor	Maslach (1993) MBI para estrés laboral.
Adaptación	Bach. Eva Consuelo Jacobo Guerra.
Año:	2021
Lugar:	Vilcashuamán, Ayacucho
Objetivo:	Recolectar datos sobre estrés laboral.
Muestra:	60 docentes de la institución educativa General Córdova
Confiabilidad	0,959 de alfa de Cronbach. Likert, ordinal:
Escala de medición	(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Cantidad de ítems:	17 ítems.
Tiempo:	15 minutos aprox.

Vara (2015), mencionó que la validez consiste en evidenciar el grado que realmente tiene el instrumento de recojo de información al medir lo que pretende medir, es decir, que para que un instrumento sea válido debe sus ítems tener concordancia con los indicadores que fueron extraídos de las dimensiones de la variable de estudio. El presente estudio ejecutó la validez de contenido, al solicitar su opinión de especialistas, los cuales evaluaron el grado de pertinencia, relevancia y claridad.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), dijeron que la confiabilidad es la evidencia del grado de consistencia referido a la calificación obtenida por un conjunto similar de personas al aplicar el mismo instrumento, es decir, que al aplicarse el instrumento se esperan iguales resultados, en tal sentido, para evidenciar el grado de confiabilidad se dispuso de una prueba piloto con 10 participantes, luego, se usó el coeficiente de alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos evidencian un coeficiente de 0,926 para clima organizacional y un 0,959 para estrés laboral, lo que se concluye que ambos instrumentos poseen una confiabilidad muy alta.

3.5 Procedimientos

El presente estudio hizo uso de diversas etapas que se fueron ejecutando secuencialmente.

En primer lugar, se seleccionó el título y lugar de investigación.

En segundo lugar, se buscó información que sean el soporte del presente estudio en diversos buscadores especializados, posteriormente, se seleccionaron los de gran relevancia.

Luego, se localizó al personal a cargo de la dirección de la casa de estudio en donde se realizó la investigación, para solicitar los permisos respectivos.

Ya habiendo recibido el permiso, se propuso una reunión, para dar a conocer el propósito, relevancia e importancia del estudio, asimismo los aspectos éticos claves sobre el anonimato y confidencialidad de los participantes.

Ya habiendo obtenido el permiso de los docentes, se inició con el recojo de información, para tal motivo se creó una Formulario con apoyo de una herramienta

de Google, y se facilitó a los docentes el link generado de la misma.

3.6 Método de análisis de datos

El presente estudio, ha seguido el siguiente constructo metódico para realizar el análisis de datos:

En primer lugar, ya teniendo los datos que se recolectaron, se pasó a ordenarlos en una base de datos creada en el software Excel versión 2019, teniendo en cuenta sus dimensiones y las variables.

Posteriormente, los datos se pasaron al programa SPSS versión 26, para su análisis estadístico.

Respecto al análisis descriptivo, se crearon tablas y gráficos, referente a los niveles de las dimensiones como de la variable con sus respectivas interpretaciones.

Obtenido los resultados anteriores, se aplicó el uso de la correlación de Spearman, que permitió contrastar las hipótesis planteadas.

3.7 Aspectos éticos

Se tomó en consideración el anonimato y confidencialidad, también la libre participación de las personas que conformen la muestra, además, asimismo, se preservó la veracidad de los datos que se obtenga sin manipulación alguna que pueda alterar los resultados, se respetó el derecho de autor, citando correctamente cada idea obtenida por diversos autores y la normativa de la misma casa de estudio propuesta en la guía de productos de investigación como la norma APA en su 7ma. Edición.

Romm (2020), mencionó que el actuar de cada persona no deben de dañar a otras, en realidad deben de maximizar los beneficios probables y minimizar los daños posibles.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

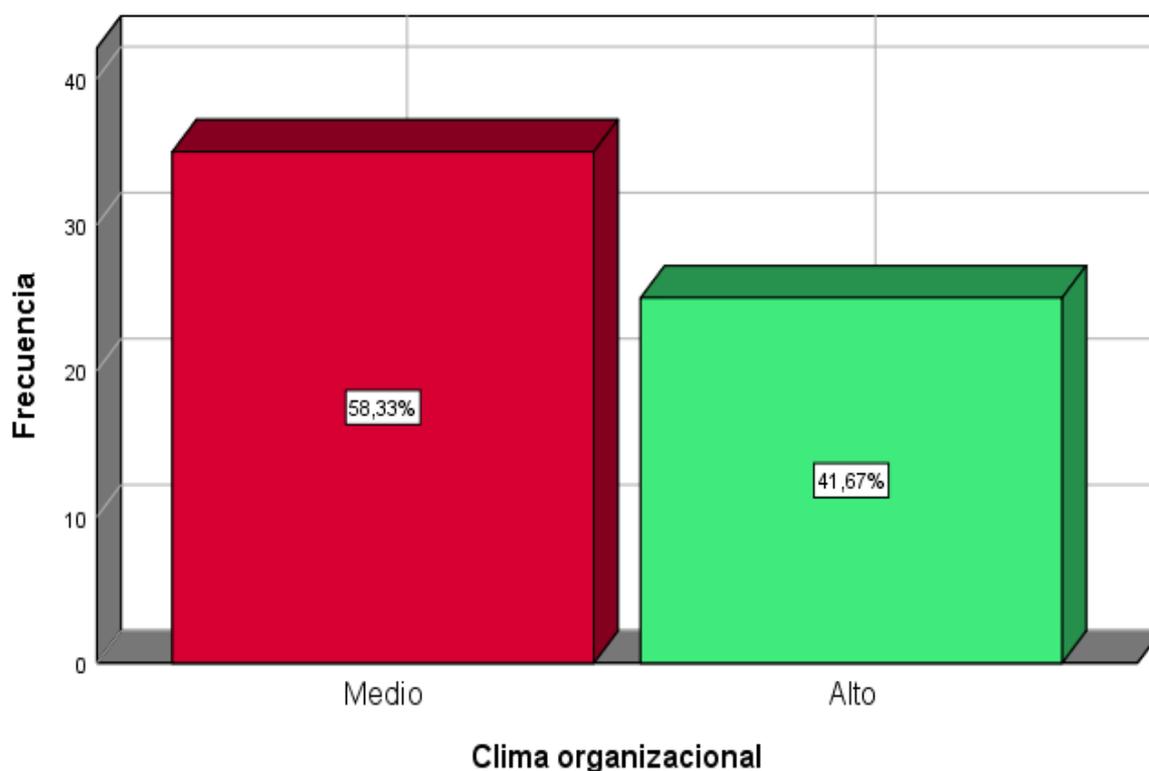
Tabla 4

Niveles de clima organizacional

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Clima Organizacional	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	35	58.3	58.3	58.3
	Alto	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 1

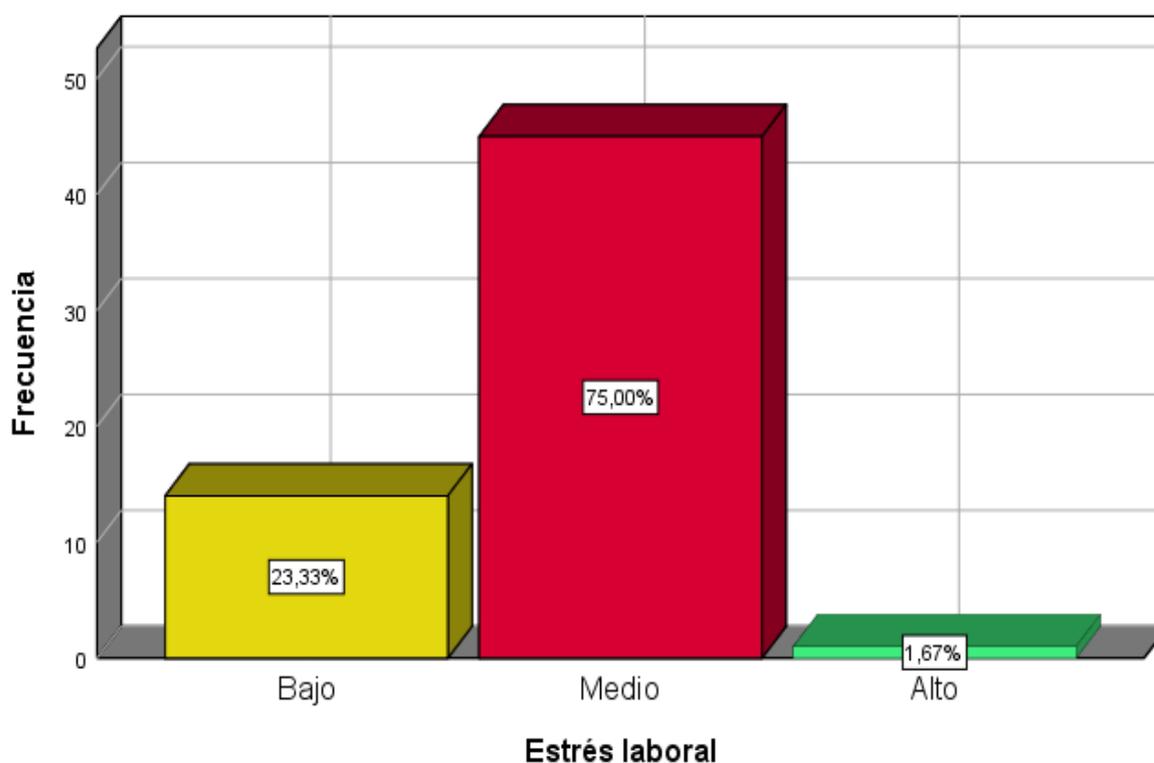
Gráfico de los niveles de clima organizacional



Tomando en consideración los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 4 como en la figura 1, se puede decir que del 100% (60) de docentes que participaron en el presente estudio, el 58.3% (35), percibe al clima organizacional en un nivel medio y el 41.7% (25) lo ubica en un nivel alto, lo cual permite concluir que hay una tendencia alta sobre el clima organizacional.

Tabla 5*Niveles de estrés laboral*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estrés laboral	Bajo	14	23.3	23.3	23.3
	Medio	45	75.0	75.0	98.3
	Alto	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 2*Gráfico de los niveles de estrés laboral*

Los resultados descriptivos de la variable estrés laboral que se encuentran organizados en la tabla 5 y figura 2, nos permiten concluir que del 100% (60) de docentes participantes en el presente estudio, el 23.3% (14) posee un estrés laboral bajo, además, el 75.0% (45) percibe un estrés laboral medio y el 1.7% (1) posee un estrés laboral alto. Cabe señalar que la mayor cantidad de docentes percibe que el estrés en un nivel medio preocupante para el trabajo remoto actual.

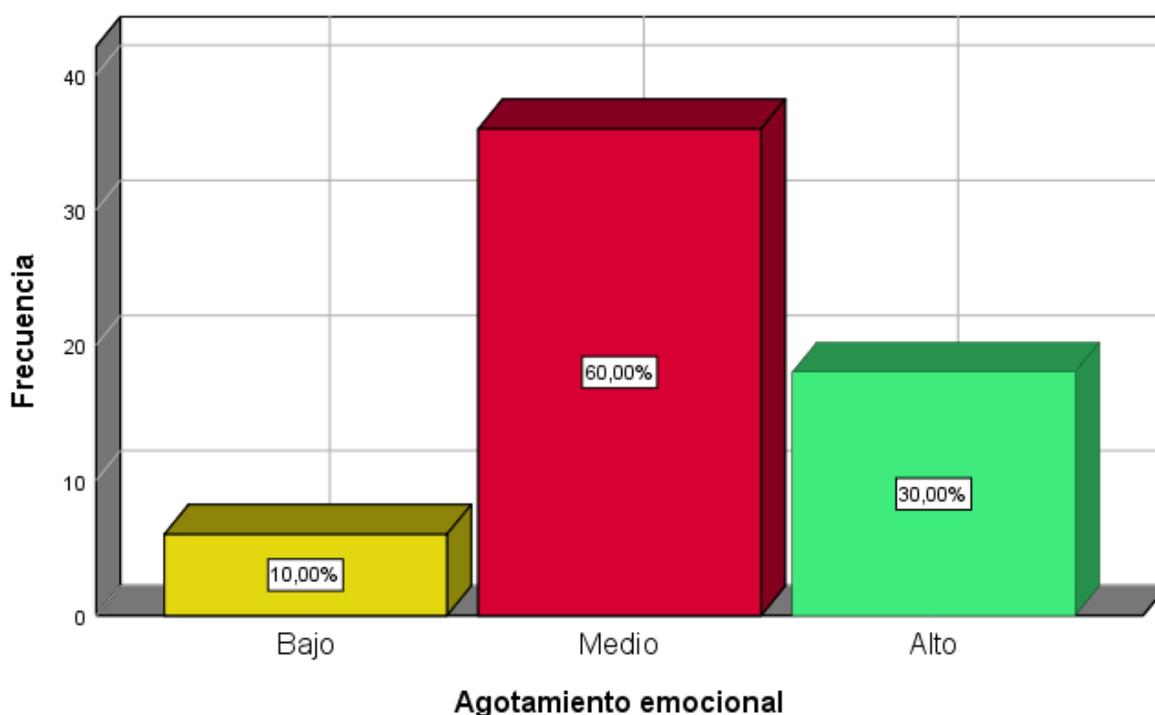
Tabla 6

Niveles de la dimensión agotamiento emocional

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agotamiento emocional	Bajo	6	10.0	10.0	10.0
	Medio	36	60.0	60.0	70.0
	Alto	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 3

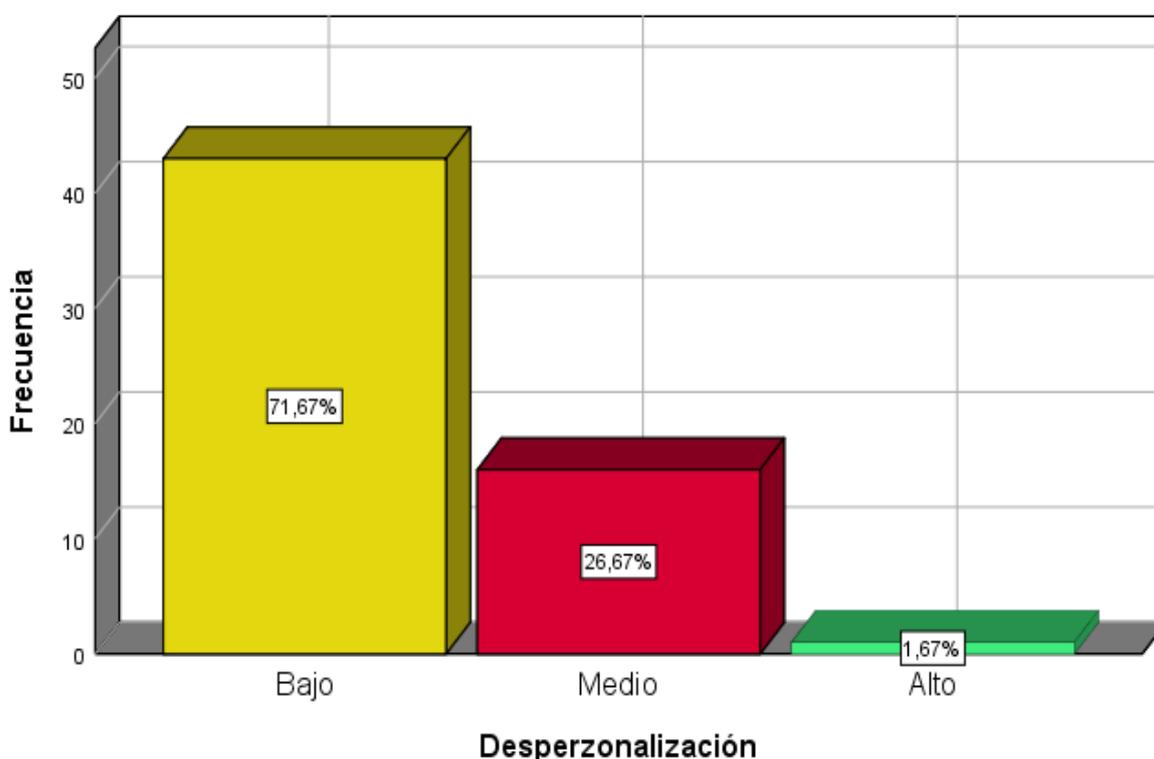
Gráfico de los niveles de la dimensión agotamiento emocional



Respecto a los resultados descriptivos sobre los niveles de la dimensión agotamiento emocional que se han sistematizado y evidenciado en la tabla 6 y figura 3, permite afirmar que del 100% (60) de docentes que participaron en el presente estudio, el 10.0% (6), considera que el agotamiento emocional se encuentra en un nivel bajo, asimismo, el 60.0% (36), de los encuestados consideró que el agotamiento emocional está en un nivel medio y el 30.0% (18) de docentes en un nivel alto.

Tabla 7*Niveles de la dimensión despersonalización*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Despersonalización	Bajo	43	71.7	71.7	71.7
	Medio	16	26.7	26.7	98.3
	Alto	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 4*Gráfico de los niveles de la dimensión despersonalización*

Los resultados descriptivos de la dimensión despersonalización de la variable estrés laboral se encuentran evidenciados en la tabla 7 y en la figura 4, permitiendo concluir que del 100% (60) de docentes que participaron en el presente estudio, el 71.7% (43), considera que la despersonalización se encuentra en un nivel bajo, asimismo, el 26.7% (16), de los encuestados consideró que la despersonalización está en un nivel medio y el 1.7% (11) de docentes en un nivel alto.

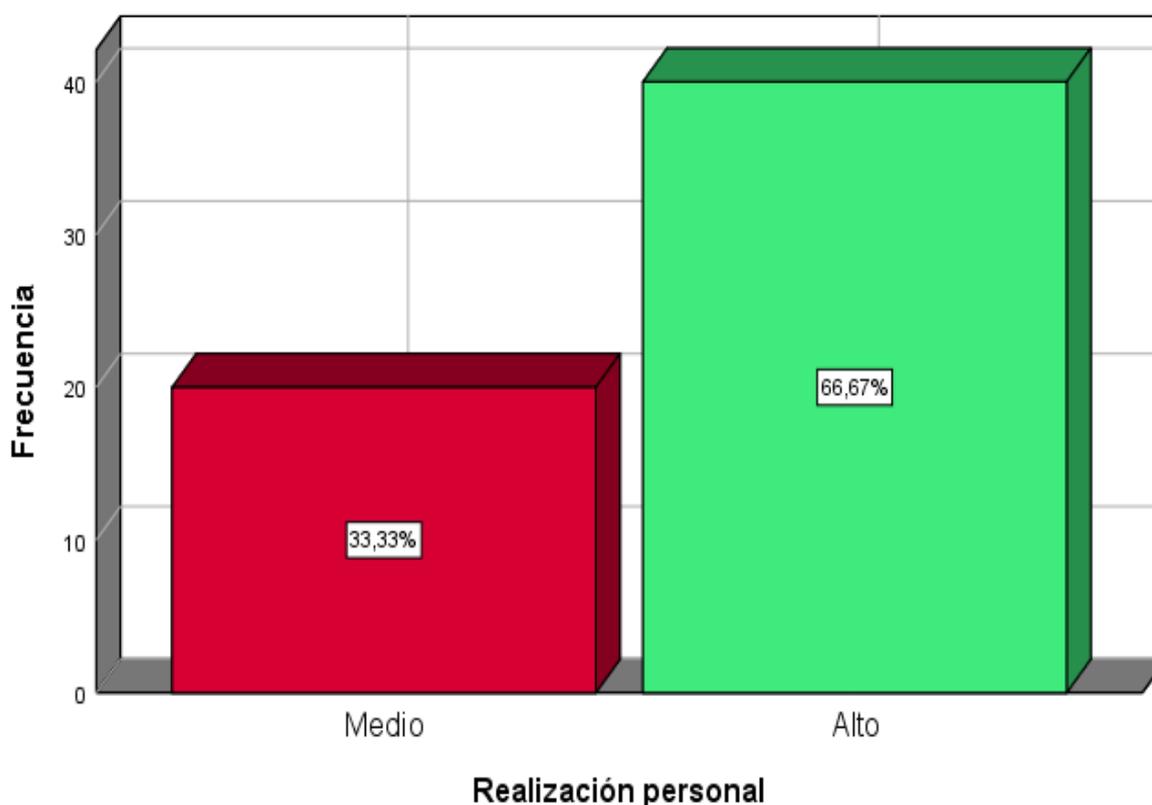
Tabla 8

Niveles de la dimensión realización personal

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Realización personal	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	20	33,3	33,3	33,3
	Alto	40	66,7	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 5

Gráfico de los niveles de la dimensión realización personal



Sobre la dimensión realización personal de la variable estrés laboral, la tabla 8 y figura 5 muestra que del 100% (60) de docentes que participaron en el presente estudio, el 33,3% (20) de docentes considera que la realización personal se encuentra en un nivel medio, y el 66,7% (40) en un nivel alto, asimismo, ninguno de ellos percibió a la realización personal en un nivel bajo.

Consideraciones para la prueba de hipótesis

Según Espinoza (2018), para corroborar un supuesto (hipótesis), la misma debe ser sometida a un contraste con los datos recolectados de una determinada realidad, es decir, que la persona que tiene el rol de investigar debe de someter a prueba su supuesto y para realizarlo debe de establecer mediante técnicas de contraste si la hipótesis concuerda o no con los datos recolectados, en tal sentido, cabe señalar que solamente se pueden dar dos casos posibles: o bien se confirma la hipótesis planteada (H_a), o bien se desconfirma o refuta (H_o).

Decisión estadística

Para Dagnino (2014), la probabilidad de obtención de resultados observables es el p-valor, método que apoya a la toma de decisiones, además indicar que el grado de significancia (α) en el presente estudio es de 95% con un margen de error del 5%, y que, además:

Si $p\text{-valor} \leq \alpha=0,05$, entonces se rechaza la H_o .

Si $p\text{-valor} > \alpha=0,05$, entonces se no se rechaza la H_o .

Hipótesis general

H_o : El nivel relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral no es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

H_a : El nivel relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

Tabla 9*Correlación de clima organizacional y estrés laboral*

			Clima Organizacional	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla 9, muestra los hallazgos de la correlación de Spearman, el cual tiene una significancia de $0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral, con un coeficiente de -0.450 , siendo una correlación inversa moderada.

Hipótesis específica 1

Ho: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y agotamiento emocional no es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

Ha: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y agotamiento emocional es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

Tabla 10*Correlación de clima organizacional y agotamiento emocional*

			Clima Organizacional	Agotamiento Emocional
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,320*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	60	60
	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	-,320*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	60	60

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

La tabla 10, muestra los hallazgos de la correlación de Spearman, el cual tiene una significancia de $0.013 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el agotamiento emocional, con un coeficiente de -0.320 , siendo una correlación inversa moderada.

Hipótesis específica 2

Ho: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y despersonalización no es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

Ha: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y despersonalización es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

Tabla 11

Correlación de clima organizacional y despersonalización

			Clima Organizacional	Despersonalización
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,422**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

La tabla 11, muestra los hallazgos de la correlación de Spearman, el cual tiene una significancia de $0.001 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el nivel de relación entre clima organizacional y la despersonalización, se relacionan significativamente con un coeficiente de -0.422 , siendo una correlación inversa moderada.

Hipótesis específica 3

Ho: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y realización personal no es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

Ha: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y realización personal es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

Tabla 12

Correlación de clima organizacional y realización personal

			Clima Organizacional	Realización personal
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,175
		Sig. (bilateral)	.	,182
		N	60	60
	Realización personal	Coeficiente de correlación	-,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,182	.
		N	60	60

La tabla 12, muestra los hallazgos de la correlación de Pearson, el cual tiene una significancia de $0.182 > 0.05$, por lo que no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el clima organizacional no se relaciona significativamente con la realización personal, con un coeficiente de $-0,175$ siendo una correlación negativa baja.

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados que se obtuvieron al haber aplicado los instrumentos de recojo de información considerados en el presente estudio, nos demostró que un 41.67% evidencia una tendencia alta sobre el clima organizacional, indicando el empeño y compromiso con su trabajo, muy a pesar de que exista un grupo de personas con pensares divergentes, eligen respetar sus opiniones. Así mismo, referente al estrés laboral indica que la mayor cantidad de docentes se ubicó en el estrés medio con un 75,0%, preocupante para el trabajo remoto actual.

El objetivo general de la presente investigación buscó determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos nos muestra que existe una correlación significativa inversa moderada de ($p < .05$) y, $Rho = -0.450$. cuyos resultados se asemejan a los trabajos citados en la presente investigación como, Jara (2020), dicha investigación realizada en las instituciones educativas del distrito de Rímac, indicando como resultado que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa de ($r = -0,450$, $p < 0,05$) entre ambas variables, además Guerra et ál. (2017), en su estudio realizado en la ciudad de Quito, indica como resultado que existe una relación significativa inversa con un $-0,20$ de correlación de Spearman, concluyendo que el incremento de satisfacción laboral se relaciona con la disminución del estrés, esto quiere decir que a mayor satisfacción laboral menor estrés. Es decir, el estrés es considerado como un desconcierto referente al ser humano y a posibles requerimientos externos, que se le atribuye a una gran variedad de situaciones, como una mala relación, conflictos entre el trabajador con la organización, etc. Chávez et ál. (2018). Así mismo, se le indica al estrés como una consecuencia del desconcierto de la persona y el ambiente donde labora Edward et ál. (1978).

Karasek y Theorell (1990), en su modelo afirmó que el nivel de estrés se hace presente altamente cuando hay exigencia en el trabajo y la persona al no tener control necesario sobre sus capacidades puede sobrellevar a que no las cumpla trayendo consigo problemas laborales por su bajo rendimiento.

Sobre clima organizacional, Likert (1967), indicó que la manera como se comportan los trabajadores, depende del comportamiento administrativo y que además depende de las condiciones de trabajo que son percibido por ellos mismos,

en tal sentido se afirmó que la reacción está condicionada por lo percibido, asimismo. Sagredo y Castelló (2019), resaltaron la importancia de la variable clima organizacional en sentido de las relaciones que tienen las personas y como éstas son de gran importancia con el fin de brindar una ruta que sirve para afrontar situaciones variadas como organización, valorándose el respeto mutuo y el liderazgo que debe estar presente en los actores organizacionales.

Sobre el primer objetivo específico, se determinó el nivel de relación que existe entre clima organizacional y agotamiento emocional demostrando que la relación es significativa ($Rho = -0.320$), con una correlación inversa moderada. Dicho resultado se ajusta al estudio realizado por Calahorrano (2019), en su investigación hecho a docentes de una unidad educativa fiscal del Ecuador determinando como resultado $Rho = -0.765$, que indica Media Alta correlación Negativa demostrando que existe relación entre ambas variables. Esto quiere decir que, a un clima organizacional favorable se evidencia una disminución del agotamiento emocional. Lo dicho, encaja con la definición de Iglesias y Torres (2018), indicando al clima organizacional como una agrupación de percepciones referidos a las características concernientes a la organización que llegan a influenciar en las actividades, comportamiento de los trabajadores y al ambiente psicosocial en donde se desarrollan los colaboradores de dicha organización. De la misma manera, lo dicho por Maslach (1993), da a entender que el agotamiento emocional implica que el asumir conflictos y adaptarse a ciertas circunstancias organizacionales, se evidencia un desgaste y agotamiento, perdiendo la energía progresivamente.

De la misma manera, se determinó en el segundo objetivo específico del presente estudio el nivel de relación que existe entre clima organizacional y despersonalización, obteniendo como resultado ($0.001 < 0.05$) indicando una significancia entre ambas variables, con un coeficiente de -0.422 , siendo una correlación inversa moderada. Dicho estudio se asemeja con Cabrera (2019), quien obtuvo como resultado una relación inversa con un índice de $-0,051$, concluyendo a que, si el clima institucional es aceptable, en consecuencia, el estrés laboral es bajo. Estos resultados coinciden con lo dicho por Gudivana (2014), quien describió al clima organizacional como un fenómeno que se percibe siendo influenciado por un entorno interno o externo, además es duradero, pero cambiante debido a

influencias internas y externas, ello nos hace pensar que el clima organizacional puede verse como un resumen de las percepciones compartidas o individuales de una organización. De la misma manera (Maslach, 1993), indicó en su estudio que los trabajadores que llegan a padecer de despersonalización, pueden no lograr preocuparse o desesperarse, obteniendo estrés constante que perjudicaría su vida cotidiana.

En cuanto al tercer objetivo específico, determinó el nivel de relación que existe entre clima organizacional y realización personal se determinó que no se relaciona significativamente, cuyo resultado fue de -0.175 de coeficiente, siendo una correlación baja. Esto coincide con el estudio realizado por Parian (2020), cuyo estudio indicaron los resultados inferenciales evidenciando un $-0,123$ de relación entre ambos, concluyendo que el estrés laboral no altera al desempeño docente.

Niebles et ál. (2019), demostró que el clima organizacional es el resultado del análisis de un entorno laboral donde los colaboradores se interrelacionan para conseguir sus metas planteadas tanto institucionales como personales. Respecto a la realización personal Maslach (1993), indicó que son respuestas negativas hacia el propio ser y hacia su labor enmarcado en una poderosa insatisfacción, percibiéndose baja autoestima, al verse decepcionado, descontento e insatisfecho como su desempeño laboral. Esto quiere decir, que el clima organizacional no se relaciona con la realización personal de un individuo, ya que este, se puede establecer metas de acciones hasta lograrlas, aceptando la derrota o el error de manera distinta permitiendo crecer personal y profesionalmente sin limitarse a ninguna de estas acciones por ningún motivo, hasta que se convierta en algo real.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En consideración al objetivo general se buscó determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral, demostrando que las variables mencionadas tienen una relación significativa entre sí, de $0.000 < 0.05$, con un coeficiente de -0.450 , llegando a concluir que ambas variables se relacionan de manera inversa moderada, esto puede depender de muchos factores externos o internos. Por esta razón, se concluye que, a mayor estrés laboral, menor es nivel del clima organizacional.

Segunda: Respecto al primer objetivo específico, queda demostrado que, las variables tienen una significancia de $0.013 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, el clima organizacional se relaciona significativamente con el agotamiento emocional, con un coeficiente de -0.320 , siendo una correlación inversa moderada. En consecuencia, al evidenciar un nivel elevado en la dimensión de agotamiento emocional menor será el clima organizacional.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que el nivel de relación entre clima organizacional y la despersonalización, se relacionan significativamente cuyo nivel fue de $0.001 < 0.05$ y con un coeficiente de -0.422 , lo que permite concluir que una hay una correlación inversa moderada. Por lo tanto, a mayor nivel de despersonalización se evidenciará un menor clima organizacional.

Cuarta: A cerca del tercer objetivo específico, se concluyó que el clima organizacional no se relaciona significativamente con la realización personal cuyo nivel fue de $0.185 > 0.05$, dando como resultado un coeficiente de -0.175 , evidenciando una asociación inversa. En tal sentido se determinó que la realización personal, no afecta al clima organizacional de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al evidenciar un estrés laboral moderado, los directivos de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán deben establecer talleres destinados a los docentes, para lograr disminuir el nivel de estrés y obtener un equipo de trabajo fortalecido, generando con ello un clima organizacional favorable.

Segunda: Al evidenciar que el clima organizacional tiene una correlación inversa moderada con el estrés laboral, se recomienda al área de convivencia escolar de la UGEL de Vilcashuamán, trabajar de manera conjunta con los directivos para elaborar y desarrollar un plan de acción con el objetivo de mejorar el clima organizacional, mediante un trabajo interactivo y con ello reducir el estrés laboral, favoreciendo a los docentes de la zona.

Tercera: La psicóloga de la Institución Educativa debe realizar talleres grupales que permita la participación de todos los docentes, con el fin de generar un clima de confianza y de comunicación sincera entre los educadores permitiendo un cambio de actitud y generando un espacio para reflexionar y producir alternativas de solución, siendo necesario también incluir a los padres de familia y generar un trabajo coordinado, ya que de esta manera se facilita la labor del docente., reduciendo consigo el estrés laboral y generando un clima favorable entre todos los agentes educativos.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., y Mayorga, M. (2020). Relación entre estrés docente y síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7(2), 265-278. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599/1117>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141 - 178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arguello, M. A. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41128>
- Bada-Quispe, O. F., Salas-Sánchez, R. M., Castillo-Saavedra, E. F., Arroyo-Rosales, E. M., y Carbonell-García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6), 1138-1144. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Bareiro, M. E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed*, 21(6), 971-982. <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>
- Cabrera, M. A. (2019). *Clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. "Joaquín Capelo" – Chanchamayo – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35168>
- Ccorahua, H. N. (2018). *Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red patibamba - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28196>
- Calahorrano, O. I. (2019). *Identificación de los niveles de estrés laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente de educación básica de una unidad educativa fiscal*. [Tesis de maestría, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19801/1/T-UCE-0007-CPS-012-P.pdf>
- Calcina, Y. (2016). The institutional climate and its incidence on the work performance of the teachers of the faculty of social sciences of the national university of the altiplano and faculty of educational sciences Andean university Néstor Cáceres Velásquez - Peru 2012. *Communication*, 5 (1), 22- 29. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tlng=.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tlng=)

- Carhuancho, I. M., Nolazco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A., y Casana, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. (1ra. Edición). UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Chandía, F. A., Vidal, K. A., y Chiang, M. (2017). Relación Entre Estrés Laboral y Adherencia a la Dieta Mediterránea (DM) en funcionarios de una Institución de Educación Superior, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 58-67. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art10.pdf>
- Chávez, K., Jaik, A. y Barraza, A. (2018). *Estrés laboral docente en educación preescolar. Contexto de la reforma educativa*. Durango, México: Instituto Anglo Español. <https://docplayer.es/96028100-Estres-laboral-docente-en-educacion-preescolar-contexto-de-la-reforma-educativa.html>
- Díaz, E. E., Bañuelos, J. A., Poblano, E. R., Reyes, R., y Alanñis, J. (2020). Clima organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. Coloquio de Investigación Multidisciplinario 2020. *Journal CIM*, 8(1), 633-640. https://www.researchgate.net/publication/350640770_Clima_Organizacional_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_AC
- Echevarría, H. D. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. (1ra. Ed). Unrío.
- Edwards, J; Caplan, R., & Harrison, R. (1978). *Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research*. Oxford: Oxford University Express.
- Estrada, E. G., Roque, M., Paredes, Y., y Quispe, R. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(33), 41-48. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48>
- Gil, J. L., Leòn, J. L., y Morales, M. (2017). Los paradigmas de investigación educativa, desde una perspectiva crítica. *Revista Conrado*, 13(58), 72-74. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/476>
- Gudivada, R. (2014). A Study on Predictor Variables of Organizational Climate in Educational Institutes. *Acta Universitatis Danubius*, 10(6), 33-47. <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/oeconomica/article/view/2581/2302>
- Guerra, P., Santander, S., y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *Revista Ciencia América*, 6(1), 17-23.

<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/68/53>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta.Edición). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill education.

Hernández, S. L., y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(1), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Hisyam, M., Sridana, N., & Waluyo, U. (2019). Relationship between Transformational Leadership, Compensation, and Organizational Climate with Teachers' Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 216-233. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v6i6.1218>

Iglesias, A. L., y Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&lng=en

Jara, K. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac. Lima.2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63956>

Jáuregui, K., y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill

Litwin, G., & Stinger, H. (1968). *Motivation and organizational climate. Division Of Reserch, Graduate School of Business Administration*. New York: Harvard University.

Loredana, A. y Alessandro, P. (2019). Evaluación del estrés laboral del profesorado: una contribución a la validación italiana del Index of Teaching Stress (ITS-20). *Aula Abierta*, 48(3), 261-270. <https://doi.org/10.17811/rifie.48.3.2019.261-270>

- Mañas, I., Franco, C., y Justo, E. (2011). Reducción de los Niveles de Estrés Docente y los Días de Baja Laboral por Enfermedad en Profesores de Educación Secundaria Obligatoria a través de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness. *Clínica y Salud*, 22(2), 121-137. <http://dx.doi.org/10.5093/cl2011v22n2a3>
- Maslach, C. (1993). *El estrés profesional*. Madrid: TEA ediciones.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1997). *Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. TEA Ediciones, Madrid.
- Niebles, W., Hoyos, L., y De La Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283-294. <https://doi.org/10.18041/23823240/saber.2019v14n2.5893>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ta. Ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- ONU (2019). Organización de las Naciones Unidas. *OIT alerta de un aumento del estrés laboral con consecuencias cada vez más graves*. <https://news.un.org/es/story/2016/04/1356021>
- Papic, K. (2018). La comunicación organizacional interna en la organización educativa. *Foro Educativo*, (30), 11-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6669651>
- Parian, J. A. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51029>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 139-167. <http://dx.doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Pérez, J. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Revista Empresarial ICE*, 9(3), 29-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419741>
- Rodríguez, A., y Pérez. A. O (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 1-24.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>

- Romm, N. (2020). Reflections on a Post-Qualitative Inquiry With Children/Young. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: *Qualitative Social Research*, 21(1), 1 - 37. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs21.1.3360>
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/36895>
- Segredo, A. M., García, A. J., León, P., y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 13(24), 86-99. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2017/ifd1724k.pdf>
- Simbron-Espejo, S. F., y Sanabria-Boundri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Taipe, J. M. (2019). *Inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de educación secundaria del distrito de Huando – Huancavelica* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5729>
- Tejero, C. y Fernández, J. (2010). Estrés laboral y dirección escolar. Escala de medición y jerarquía de estresores. *Bordón*, 62(1), 123-137. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/29111/15528>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro E.I.R.L. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOSPARA-UNA-TESES-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-lasustentaci%C3%B3n.pdf>
- Zuniga, S. y Pizarro, V. (2018). Medidas de estrés laboral en docentes de una escuela secundaria pública regional. *Información tecnológica*, 29 (1), 171180. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.							
AUTOR: Bach. Jacobo Guerra, Eva Consuelo.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán? Ayacucho 2021?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y agotamiento emocional en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán? Ayacucho 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y despersonalización en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán? Ayacucho 2021?</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y agotamiento emocional en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.</p> <p>OE2: Determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y despersonalización en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.</p>	<p>Hipótesis General: HG: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y agotamiento emocional es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.</p> <p>HE2: el nivel de relación que existe entre clima organizacional y despersonalización es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Liderazgo	- Trabajo en equipo. - Motivación. - Logro de objetivos.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 29-67 Medio: 68-106 Alto: 107-145
			Comunicación	- Comunicación interna. - Comunicación entre jefes y trabajadores. - Nivel de información.	8, 9, 10, 11, 12, 13		
			Recompensas y remuneración	- Recompensas - Remuneración.	14, 15, 16		
			Estructura y normas	- Diseño organizacional. - Funcionamiento y operatividad. - Normas, procedimientos, directiva y reglamento.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
Apoyo y soporte	- Apoyo en las labores. - Desarrollo profesional. - Participación en la organización. - Satisfacción por su trabajo.	24, 25, 26, 27, 28, 29					

PE3: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y realización personal en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán? Ayacucho 2021?	OE3: Determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y realización personal en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.	HE3: El nivel de relación que existe entre clima organizacional y realización personal es significativa en docentes de la institución educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021.	Variable 2: Estrés laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Agotamiento emocional	- Evidencia agotamiento. - Manifiesta fatiga. - Esfuerzo al trabajar. - Evidencia frustración.	1, 2 3, 4 5, 6	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 17-39 Medio: 40-62 Alto: 63-85
			despersonalización	- Trato al estudiante. - Insensibilidad. - Actitud despreocupada. - Creencia de culpabilidad.	7, 8, 9, 10		
Realización personal	- Evidencia dificultad. - Muestra insatisfacción. - Actitud poco activa. - Pérdida de la calma.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17					
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>	<p>Población: 60 docentes de la institución educativa General Córdova.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo no-probabilístico.</p> <p>Tamaño de muestra: 60 docentes pertenecientes a la institución educativa General Córdova (muestra censal).</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Estrés Laboral. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva: Al análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes, detallando de manera cuantitativa, el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente proyecto de investigación.</p> <p>Diferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba de Spearman.</p>			

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición.	Rango
Clima organizacional	Es la calidad que se percibe dentro del ambiente organizacional, del comportamiento y de los sentimientos de los colaboradores en un momento determinado, relacionado estrechamente con la motivación y la conducta del trabajador (Jáuregui y Louffat, 2019).	El clima organizacional será medido mediante el uso de un cuestionario que contiene 43 ítems, valorado por una escala de Likert con cinco posibles alternativas, cuyos rangos son: bajo, medio y alto.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Motivación. - Logro de objetivos. 	1, 2, 3, 4 5 6, 7	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 29-67 Medio: 68-106 Alto: 107-145
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interna. - Comunicación entre jefes y trabajadores. - Nivel de información. 	8, 9 10, 11, 12 13		
			Recompensas y remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas - Remuneración. 	14, 15 16		
			Estructura y normas	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño organizacional. - Funcionamiento y operatividad. - Normas, procedimientos, directiva y reglamento. 	17, 18 19 20, 21, 22, 23		
			Apoyo y soporte	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo en las labores. - Desarrollo profesional. - Participación en la organización. - Satisfacción por su trabajo. 	24, 25 26 27, 28 29		

Estrés laboral	Es un desconcierto referente a la persona y a posibles requerimientos externos, que se le atribuye a una gran variedad de situaciones, de las personas que poseen una excesiva carga de trabajo pueden responder de diferente manera a dichas exigencias, mientras que unos lo afrontan sin ningún inconveniente, otros pueden presentar algún grado de estrés. (Chávez et ál., 2018).	El estrés laboral será medido por medio de un cuestionario basado en el MBI de Maslach (1993), adaptado para el presente estudio, valorado por 5 posibles alternativas haciendo uso de una escala de Likert, además sus niveles son: bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia agotamiento. - Manifiesta fatiga. - Esfuerzo al trabajar. - Evidencia frustración. 	1, 3 2 4, 5 6	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 17-39 Medio: 40-62 Alto: 63-85
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Trato al estudiante. - Insensibilidad. - Actitud despreocupada. - Creencia de culpabilidad. 	7 8 9 10		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia dificultad. - Muestra insatisfacción. - Actitud poco activa. - Pérdida de la calma. 	11, 12, 13 14 15 16, 17		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas ya que sus respuestas servirán para identificar el nivel de clima organizacional. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación.

Marca con un asa (X) en el recuadro de tu respuesta según la siguiente escala de valores:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo		1	2	3	4	5
01	El personal directivo ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
02	El personal directivo toma decisiones unilaterales que pueden afectarme.					
03	La gestión de la dirección dedica tiempo a orientar y capacitar a la plana docente.					
04	Donde laboro existe conductas proactivas.					
05	El personal directivo dinamiza mi trabajo pedagógico.					
06	El personal directivo expresa empatía en los objetivos institucionales.					
07	El personal directivo da a conocer la estructura organizacional de la institución					
Dimensión 2: Comunicación		1	2	3	4	5
08	En los grupos de trabajo docente, existe una relación armoniosa.					
09	La gestión de la dirección fomenta y promueve la comunicación interna.					
10	La gestión directiva tiene comunicación efectiva con los docentes para el trabajo técnico pedagógicos.					
11	La gestión directiva da indicaciones específicas de la labor pedagógica					
12	La gestión directiva escucha los planteamientos de la plana docente.					
13	Los comunicados que emiten la gestión directiva de mi institución educativa son resueltos.					
Dimensión 3: Recompensa y remuneración		1	2	3	4	5
14	Se reconoce la labor docente con distinción.					
15	En esta institución educativa las recompensas e incentivos son frecuentes					
16	Su remuneración está acorde con las actividades asignadas en la institución educativa.					
Dimensión 4: Estructura y normas		1	2	3	4	5

17	La dirección asigna tareas y responsabilidades específicas a los docentes.					
18	Comprendes con claridad la estructura organizacional de la institución educativa donde laboras.					
19	Consideras que en la institución educativa cumplen sus funciones de manera eficiente.					
20	En la institución educativa cuenta con planes directivos, procedimientos para la realización de las actividades pedagógicas.					
21	Dominas las tareas o funciones específicas de tu labor docente.					
22	Las tareas que Ud. desempeña corresponden a su función en la institución educativa.					
23	Las normas de la institución educativa son acatadas con responsabilidad.					
Dimensión 5: Apoyo y soporte		1	2	3	4	5
24	Cuento con apoyo de los colegas docentes en temas específicos					
25	Cuento con apoyo y soporte de los administrativos en mi labor pedagógica					
26	La institución me permite desarrollarme profesionalmente.					
27	Se fomenta el soporte tecnológico en la realización de proyecto de aprendizajes innovadores.					
28	Cuento con apoyo y orientación en temas personales.					
29	Cuentas con apoyo emocional de parte de la dirección para realizar tu trabajo pedagógico.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

CUESTIONARIO: ESTRÉS LABORAL

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas ya que sus respuestas servirán para identificar el nivel de estrés laboral. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación.

Marca con un asa (X) en el recuadro de tu respuesta según la siguiente escala de valores:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N.º	ÍTEMS	ESCALA				
Dimensión 1: Agotamiento emocional		1	2	3	4	5
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en la escuela.					
02	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que trabajar.					
03	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
04	Trabajar todo el día con muchos estudiantes es un esfuerzo.					
05	Creo que estoy trabajando demasiado.					
06	Me siento frustrado en mi trabajo.					
Dimensión 2: Despersonalización		1	2	3	4	5
07	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.					
08	Soy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
09	Muestro indiferencia ante los sentimientos de mis estudiantes.					
10	Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas personales.					
Dimensión 3: Realización personal		1	2	3	4	5
11	Me encuentro animado luego de realizar mis labores como docente					
12	Tengo facilidad de comprender como se sienten mis alumnos					
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
14	Este trabajo me brinda muchas cosas valiosas					
15	Siento que creo con facilidad un clima agradable con mis alumnos					
16	Al tener problemas emocionales en mi trabajo, los trato con mucha serenidad					
17	Mis problemas emocionales en mi trabajo son tratados con calma					

Adaptación del Maslach Burnout Inventory (Maslach, 1993).

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
01	El personal directivo ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	X		X		X		
02	El personal directivo toma decisiones unilaterales que pueden afectarme.	X		X		X		
03	La gestión de la dirección dedica tiempo a orientar y capacitar a la plana docente.	X		X		X		
04	Donde laboro existe conductas proactivas.	X		X		X		
05	El personal directivo dinamiza mi trabajo pedagógico.	X		X		X		
06	El personal directivo expresa empatía en los objetivos institucionales.	X		X		X		
07	El personal directivo da a conocer la estructura organizacional de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación								
08	En los grupos de trabajo docente, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
09	La gestión de la dirección fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
10	La gestión directiva tiene comunicación efectiva con los docentes para el trabajo técnico pedagógicos.	X		X		X		
11	La gestión directiva da indicaciones específicas de la labor pedagógica	X		X		X		
12	La gestión directiva escucha los planteamientos de la plana docente.	X		X		X		
13	Los comunicados que emiten la gestión directiva de mi institución educativa son resueltos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Recompensa y remuneración								
14	Se reconoce la labor docente con distinción	X		X		X		
15	En esta institución educativa las recompensas e incentivos son frecuentes	X		X		X		
16	Su remuneración está acorde con las actividades asignadas en la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Estructura y normas								
17	La dirección asigna tareas y responsabilidades específicas a los docentes.	X		X		X		
18	Comprendes con claridad la estructura organizacional de la institución educativa donde laboras.	X		X		X		
19	Consideras que en la institución educativa cumplen sus funciones de manera eficiente.	X		X		X		

20	En la institución educativa cuenta con planes directivos, procedimientos para la realización de las actividades pedagógicas.	X		X		X	
21	Dominas las tareas o funciones específicas de tu labor docente.	X		X		X	
22	Las tareas que Ud. desempeña corresponden a su función en la institución educativa.	X		X		X	
23	Las normas de la institución educativa son acatadas con responsabilidad.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Apoyo y soporte		Sí	No	Sí	No	Sí	No
24	Cuento con apoyo de los colegas docentes en temas específicos	X		X		X	
25	Cuento con apoyo y soporte de los administrativos en mi labor pedagógica	X		X		X	
26	La institución me permite desarrollarme profesionalmente.	X		X		X	
27	Se fomenta el soporte tecnológico en la realización de proyecto de aprendizajes innovadores.	X		X		X	
28	Cuento con apoyo y orientación en temas personales.	X		X		X	
29	Cuentas con apoyo emocional de parte de la dirección para realizar tu trabajo pedagógico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA PARA SU APLICACIÓN.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. WILFREDO AROTOMA ORÉ

DNI: 29082096

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Ayacucho, 14 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
01	El personal directivo ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	X		X		X		
02	El personal directivo toma decisiones unilaterales que pueden afectarme.	X		X		X		
03	La gestión de la dirección dedica tiempo a orientar y capacitar a la plana docente.	X		X		X		
04	Donde laboro existe conductas proactivas.	X		X		X		
05	El personal directivo dinamiza mi trabajo pedagógico.	X		X		X		
06	El personal directivo expresa empatía en los objetivos institucionales.	X		X		X		
07	El personal directivo da a conocer la estructura organizacional de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación								
08	En los grupos de trabajo docente, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
09	La gestión de la dirección fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
10	La gestión directiva tiene comunicación efectiva con los docentes para el trabajo técnico pedagógicos.	X		X		X		
11	La gestión directiva da indicaciones específicas de la labor pedagógica	X		X		X		
12	La gestión directiva escucha los planteamientos de la plana docente.	X		X		X		
13	Los comunicados que emiten la gestión directiva de mi institución educativa son resueltos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Recompensa y remuneración								
14	Se reconoce la labor docente con distinción	X		X		X		
15	En esta institución educativa las recompensas e incentivos son frecuentes	X		X		X		
16	Su remuneración está acorde con las actividades asignadas en la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Estructura y normas								
17	La dirección asigna tareas y responsabilidades específicas a los docentes.	X		X		X		
18	Comprendes con claridad la estructura organizacional de la institución educativa donde laboras.	X		X		X		
19	Consideras que en la institución educativa cumplen sus funciones de manera eficiente.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
01	El personal directivo ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	X		X		X		
02	El personal directivo toma decisiones unilaterales que pueden afectarme.	X		X		X		
03	La gestión de la dirección dedica tiempo a orientar y capacitar a la plana docente.	X		X		X		
04	Donde laboro existe conductas proactivas.	X		X		X		
05	El personal directivo dinamiza mi trabajo pedagógico.	X		X		X		
06	El personal directivo expresa empatía en los objetivos institucionales.	X		X		X		
07	El personal directivo da a conocer la estructura organizacional de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación								
08	En los grupos de trabajo docente, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
09	La gestión de la dirección fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
10	La gestión directiva tiene comunicación efectiva con los docentes para el trabajo técnico pedagógicos.	X		X		X		
11	La gestión directiva da indicaciones específicas de la labor pedagógica	X		X		X		
12	La gestión directiva escucha los planteamientos de la plana docente.	X		X		X		
13	Los comunicados que emiten la gestión directiva de mi institución educativa son resueltos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Recompensa y remuneración								
14	Se reconoce la labor docente con distinción	X		X		X		
15	En esta institución educativa las recompensas e incentivos son frecuentes	X		X		X		
16	Su remuneración está acorde con las actividades asignadas en la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Estructura y normas								
17	La dirección asigna tareas y responsabilidades específicas a los docentes.	X		X		X		
18	Comprendes con claridad la estructura organizacional de la institución educativa donde laboras.	X		X		X		
19	Consideras que en la institución educativa cumplen sus funciones de manera eficiente.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en la escuela.	X		X		X		
02	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que trabajar.	X		X		X		
03	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
04	Trabajar todo el día con muchos estudiantes es un esfuerzo.	X		X		X		
05	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
06	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad								
07	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
08	Soy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	X		X		X		
09	Muestro indiferencia ante los sentimientos de mis estudiantes.	X		X		X		
10	Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas personales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Extraversión								
11	Me encuentro animado luego de realizar mis labores como docente	X		X		X		
12	Tengo facilidad de comprender como se sienten mis alumnos	X		X		X		
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
14	Este trabajo me brinda muchas cosas valiosas	X		X		X		
15	Siento que creo con facilidad un clima agradable con mis alumnos	X		X		X		
16	Al tener problemas emocionales en mi trabajo, los trato con mucha serenidad	X		X		X		
17	Mis problemas emocionales en mi trabajo son tratados con calma	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA PARA SU APLICACIÓN.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. WILFREDO AROTOMA ORÉ

DNI: 29082096

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ayacucho, 14 de mayo del 2021



.....
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en la escuela.	X		X		X		
02	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que trabajar.	X		X		X		
03	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
04	Trabajar todo el día con muchos estudiantes es un esfuerzo.	X		X		X		
05	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
06	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
07	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
08	Soy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	X		X		X		
09	Muestro indiferencia ante los sentimientos de mis estudiantes.	X		X		X		
10	Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas personales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Extraversión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Me encuentro animado luego de realizar mis labores como docente	X		X		X		
12	Tengo facilidad de comprender como se sienten mis alumnos	X		X		X		
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
14	Este trabajo me brinda muchas cosas valiosas	X		X		X		
15	Siento que creo con facilidad un clima agradable con mis alumnos	X		X		X		
16	Al tener problemas emocionales en mi trabajo, los trato con mucha serenidad	X		X		X		
17	Mis problemas emocionales en mi trabajo son tratados con calma	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en la escuela.	X		X		X		
02	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que trabajar.	X		X		X		
03	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
04	Trabajar todo el día con muchos estudiantes es un esfuerzo.	X		X		X		
05	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
06	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad								
07	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
08	Soy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	X		X		X		
09	Muestro indiferencia ante los sentimientos de mis estudiantes.	X		X		X		
10	Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas personales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Extraversión								
11	Me encuentro animado luego de realizar mis labores como docente	X		X		X		
12	Tengo facilidad de comprender como se sienten mis alumnos	X		X		X		
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
14	Este trabajo me brinda muchas cosas valiosas	X		X		X		
15	Siento que creo con facilidad un clima agradable con mis alumnos	X		X		X		
16	Al tener problemas emocionales en mi trabajo, los trato con mucha serenidad	X		X		X		
17	Mis problemas emocionales en mi trabajo son tratados con calma	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Cahuancama Gavilano, Rosa María **DNI:** 21529915

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

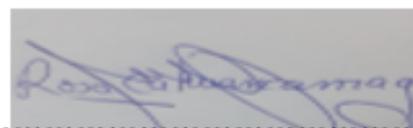
Ayacucho, 13 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del experto informante

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

No.	1	2	3	4	5	6	7	D1	8	9	10	11	12	13	D2	15	16	17	D3	18	19	20	21	22	23	D4	24	25	26	27	28	29	D5	CO	
1	3	4	2	4	3	3	4	23	5	3	3	4	2	3	20	3	5	5	13	3	5	5	3	5	5	26	3	2	3	3	3	3	17	99	
2	5	3	1	1	4	5	4	23	4	3	4	4	3	4	22	4	5	5	14	4	5	5	4	3	5	26	5	4	5	5	4	4	4	27	112
3	3	1	1	3	2	3	3	16	3	2	1	3	5	2	16	4	5	4	13	4	5	4	3	4	5	25	2	2	1	1	2	1	9	79	
4	5	4	4	2	4	4	4	27	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26	118	
5	3	3	3	2	3	4	3	21	4	2	4	3	4	4	21	4	3	4	11	4	3	4	3	2	4	20	2	3	4	3	2	3	17	90	
6	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	5	5	5	25	134	
7	4	2	2	4	4	3	3	22	4	3	2	5	5	3	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	3	28	5	4	4	4	5	5	27	114	
8	4	5	5	3	4	4	3	28	3	4	4	3	3	5	22	4	4	4	12	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	3	4	3	20	104	
9	1	2	1	1	1	2	4	12	1	1	1	3	3	5	14	3	4	3	10	3	4	3	2	3	3	18	3	4	3	3	3	5	21	75	
10	2	2	2	2	3	3	2	16	5	3	5	5	5	5	28	3	3	3	9	3	3	3	4	4	3	20	2	5	3	5	5	5	25	98	
Varp	1.83	1.88	2.49	1.38	1.34	0.93	0.72	42.18	1.66	1.66	2.49	0.89	1.33	1.11	28.04	0.54	0.68	0.62	4.04	0.54	0.68	0.62	0.93	0.99	0.89	14.77	1.29	1.17	1.38	1.60	1.34	1.73	33.82	328.23	
							10.58							9.13				1.84							4.66						8.51	34.72			

Dimensión 1: Liderazgo

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 7/6 * (1 - 10.58/42.18)$$

$$\alpha = 1.167 * 0.749$$

$$\alpha = 0,874$$

Dimensión 2: Comunicación

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 6/5 * (1 - 7.78/22.44)$$

$$\alpha = 1.200 * 0.674$$

$$\alpha = 0,809$$

Dimensión 3: Recompensa y remuneración

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 3/2 * (1 - 1.84/4.04)$$

$$\alpha = 1.500 * 0.544$$

$$\alpha = 0,816$$

Dimensión 4: Estructura y normas

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 6/5 * (1 - 4.66/14.77)$$

$$\alpha = 1.200 * 0.684$$

$$\alpha = 0,821$$

Dimensión 5: Apoyo y soporte

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 6/5 * (1 - 8.51/33.82)$$

$$\alpha = 1.200 * 0.748$$

$$\alpha = 0,898$$

Variable: Clima Organizacional

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 29/28 * (1 - 34.72/328.23)$$

$$\alpha = 1.036 * 0.894$$

$$\alpha = 0,926$$

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

No.	1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	16	17	D3	EL
1	4	4	5	5	5	3	26	2	1	2	2	7	4	3	3	4	4	4	4	26	59
2	3	3	4	5	5	1	21	3	2	1	3	9	5	5	4	4	4	5	5	32	62
3	5	4	5	4	5	4	27	2	3	3	3	11	4	3	4	4	3	3	4	25	63
4	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	3	4	3	4	4	4	4	26	67
5	4	3	4	3	2	4	20	3	4	3	3	13	3	2	3	3	3	3	4	21	54
6	3	3	3	3	1	2	15	1	3	1	2	7	5	5	5	5	5	5	5	35	57
7	3	4	4	3	2	3	19	3	5	3	5	16	4	4	3	3	3	2	5	24	59
8	1	4	5	1	2	1	14	1	3	1	3	8	4	4	5	2	5	5	3	28	50
9	2	2	3	4	4	2	17	2	2	1	4	9	3	4	3	3	2	3	3	21	47
10	1	1	2	1	2	2	9	1	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	2	9	23
Varp	2.10	1.07	0.99	2.01	2.40	1.38	33.12	1.07	1.73	1.21	1.33	14.54	1.38	1.61	1.38	1.34	1.17	1.83	0.99	49.79	155.43
						9.94					5.34								9.70	15.29	

**Dimensión 1:
Agotamiento emocional**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 6/5 * (1 - 9.94/33.12)$$

$$\alpha = 1.200 * 0.700$$

$$\alpha = 0,840$$

**Dimensión 2:
Despersonalización**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 4/3 * (1 - 5.34/14.54)$$

$$\alpha = 1.333 * 0.633$$

$$\alpha = 0,844$$

Dimensión 3: Realización personal

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 7/6 * (1 - 9.70/49.79)$$

$$\alpha = 1.167 * 0.805$$

$$\alpha = 0,939$$

Variable: Estrés Laboral

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 17/16 * (1 - 15.29/155.43)$$

$$\alpha = 1.063 * 0.902$$

$$\alpha = 0,959$$

Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE VILCAS HUAMÁN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA
"GENERAL CÓRDOVA"



AUTORIZACIÓN

La Institucion Educativa "General Cordova"

AUTORIZA:

A la Br. Eva Consuelo Jacobo Guerra, identificada con D.N.I. N° 43656703, tesista de la universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes de nuestra Institucion Educativa "General Córdova" de la UGEL de Vilcas Huamán, correspondiente al trabajo de investigación titulada "Clima organizacional y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho.2021".

Y para que así conste a los efectos oportunos, se firma la presente para fines que estime conveniente

Vilcashuamán, 14 de mayo del 2021


I.E.P. EMBLEMÁTICA "G.C."
"GENERAL CÓRDOVA"
M.C. Iván Saúl Gallegos Suleca
DIRECTOR

Anexo 7. Base de datos

DATA DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	sexo	Edad	Cond. Laboral	V1: Clima organizacional																													EV					
				D1: Liderazgo							D2: Comunicación							D3: Recompensas y remuneración					D4: Estructura y normas							D5: Apoyo y soporte								
				1	2	3	4	5	6	7	TD1	8	9	10	11	12	13	TD2	14	15	16	TD3	17	18	19	20	21	22	23	TD4	24	25		26	27	28	29	TD5
1	F	23	C	4	3	3	4	2	4	5	25	5	5	4	3	4	5	26	3	3	2	8	5	5	4	5	5	4	5	33	3	4	4	3	1	2	17	109
2	M	41	C	5	1	5	5	5	4	5	30	4	5	5	5	4	5	28	3	3	5	11	4	5	4	5	4	5	4	31	4	5	5	5	4	5	28	128
3	F	35	C	5	1	5	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	139
4	M	46	C	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	2	1	1	11	77
5	M	35	N	4	1	3	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	2	3	8	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	4	29	116
6	F	51	N	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	3	3	4	3	3	3	3	22	2	2	3	2	2	2	13	80
7	M	43	C	4	2	4	5	4	4	5	28	4	5	4	4	4	4	25	4	3	1	8	5	5	4	5	5	5	4	33	3	3	4	4	2	2	18	112
8	F	64	N	5	1	5	4	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	3	1	5	9	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	134
9	F	25	C	4	1	4	4	4	4	4	25	3	4	5	4	5	4	25	3	2	5	10	4	5	5	5	5	5	5	34	3	3	5	4	3	4	22	116
10	F	35	C	5	2	5	4	3	5	5	29	5	4	5	5	4	4	27	3	1	4	8	5	5	4	5	4	5	5	33	3	5	5	5	4	5	27	124
11	M	40	N	4	3	4	4	4	4	5	28	4	4	4	4	4	3	23	2	2	3	7	4	4	3	4	4	4	4	27	3	3	4	2	2	2	16	101
12	M	46	C	3	1	5	3	4	4	5	25	4	2	4	5	4	5	24	3	2	2	7	4	3	5	4	4	4	5	29	3	3	4	3	4	3	20	105
13	F	25	C	5	3	3	4	5	4	5	29	2	5	3	4	5	3	22	4	3	5	12	5	2	2	5	4	5	3	26	4	3	5	4	3	3	22	111
14	M	49	C	3	1	4	3	3	4	3	21	4	3	4	4	4	4	23	3	3	5	11	4	5	4	4	4	5	5	31	4	4	5	3	3	3	22	108
15	F	37	C	4	4	4	4	3	4	4	27	5	3	3	4	4	4	23	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	18	100	
16	M	46	N	4	3	5	3	5	4	5	29	4	5	4	5	5	4	27	3	3	5	11	5	5	5	5	5	5	4	34	3	4	2	3	2	4	18	119
17	M	36	C	4	1	3	5	4	4	5	26	5	4	5	4	3	5	26	1	1	5	7	5	5	4	5	5	5	34	2	3	5	4	4	4	22	115	
18	M	27	C	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	5	4	26	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	33	4	5	5	5	4	4	27	136	
19	M	59	N	4	4	5	3	5	4	5	30	5	5	5	5	5	4	29	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	35	3	2	4	2	3	4	18	115	
20	M	42	C	3	2	4	4	4	4	4	25	4	3	4	3	3	3	20	4	1	4	9	4	4	3	5	5	5	4	30	3	3	3	2	2	2	15	99
21	M	46	N	4	3	4	4	4	5	5	29	5	4	4	4	4	4	25	3	2	2	7	5	5	3	4	4	4	5	30	5	5	5	4	4	4	27	118
22	F	30	C	4	2	5	3	5	5	5	29	4	5	4	5	5	5	28	3	2	4	9	4	5	3	5	4	4	5	30	3	3	4	4	1	3	18	114

23	F	33	C	4	2	4	2	2	5	5	24	4	4	5	5	5	3	26	2	1	1	4	4	1	2	4	4	4	2	21	4	4	4	3	1	2	18	93
24	F	30	C	3	2	4	3	3	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	9	4	5	4	5	4	5	4	31	3	3	4	4	4	4	22	108
25	F	34	C	4	2	3	5	1	1	4	20	3	1	5	3	2	4	18	4	2	5	11	2	1	4	2	4	2	3	18	5	3	4	1	3	5	21	88
26	F	25	C	4	2	5	4	4	5	5	29	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	12	4	5	4	5	4	5	4	31	4	4	4	5	4	4	25	123
27	M	49	N	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	3	2	3	2	16	1	1	1	3	4	4	3	4	3	4	4	26	3	3	3	3	3	3	18	81
28	F	42	C	4	5	2	4	1	2	2	20	4	2	3	3	1	3	16	1	1	5	7	4	5	5	5	5	5	34	2	2	5	1	1	1	12	89	
29	F	46	C	5	1	3	3	2	4	5	23	5	3	3	3	4	3	21	1	1	5	7	4	4	4	4	4	3	4	27	3	1	2	1	1	1	9	87
30	M	36	C	3	1	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	8	3	2	3	3	3	3	2	19	3	3	3	2	1	3	15	79
31	F	37	C	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	9	4	4	4	4	5	5	5	31	4	3	4	4	4	3	22	112
32	M	41	C	5	2	3	5	3	4	5	27	5	5	5	2	3	5	25	1	2	1	4	5	5	4	5	4	5	5	33	1	3	5	2	2	1	14	103
33	F	51	C	4	2	2	3	3	3	5	22	4	3	4	1	2	2	16	1	2	4	7	1	4	3	3	4	4	3	22	1	4	4	4	3	3	19	86
34	M	27	C	3	3	3	3	3	3	4	22	5	2	3	3	3	4	20	3	1	2	6	5	5	5	5	5	5	35	2	3	5	5	3	2	20	103	
35	F	40	C	4	2	4	4	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24	2	1	3	6	4	4	4	4	4	3	27	3	4	5	4	3	2	21	105	
36	M	36	C	3	3	4	4	4	2	4	24	4	4	3	4	4	3	22	3	2	3	8	3	3	3	4	4	3	4	24	4	4	4	3	4	3	22	100
37	F	38	C	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	4	3	3	19	2	1	2	5	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	4	4	3	3	20	90
38	M	29	C	3	2	3	4	3	4	3	22	4	3	3	3	3	3	19	2	1	2	5	5	4	3	5	4	4	5	30	3	3	3	4	3	3	19	95
39	M	64	N	2	3	3	2	3	2	3	18	2	3	4	3	4	3	19	1	1	4	6	3	2	3	3	4	5	3	23	2	3	4	1	1	2	13	79
40	F	42	C	3	4	5	4	5	4	4	29	5	5	5	5	3	5	28	1	1	1	3	5	3	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	122	
41	M	36	N	4	2	4	3	4	5	5	27	3	5	5	5	5	4	27	2	1	3	6	3	5	4	4	5	5	4	30	5	5	5	5	4	4	28	118
42	F	37	C	3	3	3	4	2	3	3	21	4	3	4	3	3	4	21	2	2	2	6	4	4	4	4	5	5	4	30	3	4	4	4	2	2	19	97
43	F	53	C	4	2	3	4	5	4	3	25	4	4	3	4	3	4	22	3	2	5	10	5	4	4	5	5	5	4	32	3	4	5	4	3	3	22	111
44	M	55	N	4	1	3	4	4	5	5	26	5	5	4	4	5	5	28	3	2	4	9	4	5	4	5	4	4	5	31	3	3	4	3	1	3	17	111
45	F	33	C	5	2	4	4	3	4	5	27	3	4	4	4	5	4	24	4	2	2	8	5	5	3	4	4	5	4	30	3	3	5	4	2	3	20	109
46	F	37	C	3	4	4	3	4	4	3	25	3	4	3	4	4	3	21	3	2	4	9	3	4	4	4	5	5	4	29	3	4	4	4	2	3	20	104

47	F	25	C	3	3	3	3	3	2	3	20	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	6	4	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	83
48	M	56	N	3	3	3	3	1	2	2	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	8	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	4	4	4	4	25	100	
49	F	35	N	3	2	4	3	2	1	1	16	3	4	3	2	1	3	16	3	1	1	5	3	4	3	4	4	4	4	26	3	1	3	1	1	1	10	73	
50	M	58	N	3	4	3	2	2	3	3	20	3	1	2	4	2	2	14	1	3	2	6	4	3	2	2	3	3	3	20	2	3	3	3	2	3	16	76	
51	M	46	N	4	1	5	2	3	1	5	21	2	4	3	5	1	4	19	4	4	4	12	4	1	3	4	2	1	5	20	5	2	4	3	1	5	20	92	
52	M	54	C	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	4	3	3	3	21	3	1	2	6	4	5	4	5	4	5	5	32	1	3	5	5	3	4	21	102	
53	M	30	N	4	2	3	4	3	4	5	25	4	5	4	5	3	4	25	2	2	4	8	5	5	4	4	5	5	4	32	3	2	2	3	1	2	13	103	
54	F	52	N	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	3	4	3	3	21	3	1	1	5	4	4	3	4	5	5	5	30	2	3	3	3	3	3	17	99	
55	F	36	N	4	4	5	2	3	4	2	24	3	1	2	3	3	4	16	1	3	2	6	3	4	4	4	4	4	3	26	1	3	3	1	3	1	12	84	
56	F	43	C	3	4	2	3	3	2	2	19	3	1	3	5	4	5	21	4	3	4	11	3	3	4	5	4	5	5	29	4	5	5	5	4	4	27	107	
57	M	34	C	4	3	4	5	4	2	3	25	1	2	3	3	3	2	14	3	2	3	8	4	3	4	4	4	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25	99	
58	F	36	C	2	3	3	2	3	3	4	20	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	11	3	3	4	3	3	3	3	22	4	3	4	4	4	4	23	98	
59	M	55	N	4	4	3	4	4	4	4	27	1	2	2	3	3	2	13	3	3	2	8	2	3	3	3	5	3	3	22	1	1	2	2	3	2	11	81	
60	M	40	N	2	3	4	3	3	2	3	20	3	3	2	3	2	3	16	1	2	1	4	2	1	3	3	3	2	3	17	2	3	2	3	2	3	15	72	

DATA DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Nº	Sexo	Edad	Cond. Laboral	V2: Estrés laboral																				EV
				D1: Agotamiento emocional							D2: Despersonalización					D3: Realización personal								
				1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	TD2	11	12	13	14	15	16	17	TD3	
1	F	23	C	4	4	5	4	4	3	24	5	1	1	2	9	2	3	2	1	2	4	1	15	48
2	M	41	C	2	2	2	2	4	1	13	3	4	2	2	11	3	3	2	1	3	2	2	16	40
3	F	35	C	3	1	3	5	5	1	18	3	1	1	1	6	3	3	3	4	3	3	2	21	45
4	M	46	C	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	12	4	2	2	2	1	2	3	16	52
5	M	35	N	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	1	4	2	2	1	2	3	2	2	14	27
6	F	51	N	3	4	4	3	3	3	20	2	2	2	2	8	3	3	2	3	3	2	3	19	47
7	M	43	C	2	1	3	3	3	3	15	2	1	1	1	5	2	2	4	2	2	2	3	17	37
8	F	64	N	3	2	3	3	2	1	14	3	1	1	1	6	3	4	2	2	1	2	3	17	37
9	F	25	C	3	2	3	4	4	1	17	1	1	1	1	4	4	1	3	3	3	3	3	20	41
10	F	35	C	3	3	3	4	3	3	19	3	1	1	1	6	2	2	2	2	2	3	3	16	41
11	M	40	N	4	3	3	1	2	1	14	3	1	1	1	6	3	3	1	3	3	2	3	18	38
12	M	46	C	3	1	3	3	3	2	15	3	1	1	2	7	1	1	3	2	3	1	3	14	36
13	F	25	C	4	3	4	4	4	2	21	3	2	1	1	7	4	3	3	2	3	3	3	21	49
14	M	49	C	3	3	3	4	3	1	17	2	1	1	1	5	1	3	3	2	2	2	3	16	38
15	F	37	C	5	5	5	5	5	4	29	3	1	1	1	6	3	2	2	3	2	2	3	17	52
16	M	46	N	3	2	3	4	3	1	16	2	1	1	1	5	3	1	1	1	1	2	3	12	33
17	M	36	C	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	3	3	2	1	1	1	2	13	23
18	M	27	C	3	2	3	4	5	3	20	2	3	1	2	8	3	3	4	3	3	3	2	21	49
19	M	59	N	3	4	3	5	5	4	24	3	2	1	1	7	2	2	2	1	2	2	3	14	45

20	M	42	C	4	3	5	4	4	4	24	3	4	2	2	11	1	3	3	2	1	1	3	14	49
21	M	46	N	3	3	4	4	3	3	20	3	2	2	2	9	3	2	1	3	1	3	4	17	46
22	F	30	C	3	3	4	4	3	2	19	2	1	1	1	5	3	1	3	3	1	3	2	16	40
23	F	33	C	4	3	5	5	4	3	24	3	2	1	3	9	2	3	3	2	3	2	3	18	51
24	F	30	C	3	3	4	3	3	3	19	2	2	1	1	6	2	2	1	2	3	3	4	17	42
25	F	34	C	3	2	5	4	1	4	19	5	4	1	2	12	3	1	1	3	2	1	3	14	45
26	F	25	C	3	3	5	5	3	2	21	2	1	1	1	5	3	2	3	2	2	4	1	17	43
27	M	49	N	5	5	5	5	5	4	29	5	2	3	3	13	4	2	2	3	4	1	3	19	61
28	F	42	C	3	1	3	2	5	2	16	1	1	1	1	4	1	3	1	3	1	4	4	17	37
29	F	46	C	4	3	5	2	3	3	20	3	1	1	1	6	4	4	3	3	4	3	3	24	50
30	M	36	C	3	1	3	1	1	1	10	1	3	1	1	6	3	3	1	1	3	3	3	17	33
31	F	37	C	4	3	3	5	4	3	22	3	2	2	4	11	3	3	3	3	4	2	2	20	53
32	M	41	C	3	1	3	3	1	1	12	1	1	1	3	6	1	1	4	3	1	2	2	14	32
33	F	51	C	2	3	3	4	2	3	17	1	2	3	3	9	3	2	1	3	3	3	4	19	45
34	M	27	C	5	4	5	3	3	1	21	4	1	1	1	7	4	2	1	3	1	3	3	17	45
35	F	40	C	3	3	3	4	3	3	19	2	2	1	1	6	2	2	2	3	3	3	1	16	41
36	M	36	C	3	3	4	3	3	2	18	3	4	2	3	12	3	3	3	3	3	1	3	19	49
37	F	38	C	4	3	4	4	4	3	22	3	2	2	2	9	4	3	3	3	3	2	2	20	51
38	M	29	C	3	3	5	5	5	1	22	2	1	1	1	5	3	3	4	3	4	2	4	23	50
39	M	64	N	3	3	4	3	4	3	20	3	3	2	3	11	3	3	2	2	2	3	4	19	50
40	F	42	C	3	2	3	5	3	1	17	1	1	1	1	4	4	3	1	4	3	1	3	19	40
41	M	36	N	1	1	2	2	2	1	9	1	2	1	1	5	3	3	3	3	3	2	2	19	33

42	F	37	C	3	3	2	2	2	2	14	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	2	2	20	38
43	F	53	C	4	2	3	3	5	1	18	3	2	1	2	8	3	3	3	1	1	3	3	17	43
44	M	55	N	3	3	4	5	4	1	20	2	1	1	1	5	2	2	2	2	3	3	4	18	43
45	F	33	C	4	3	5	4	3	3	22	1	1	1	1	4	2	2	1	3	2	1	1	12	38
46	F	37	C	4	3	4	5	4	4	24	3	3	1	2	9	4	1	3	2	3	1	2	16	49
47	F	25	C	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	16	3	3	2	2	4	2	2	18	64
48	M	56	N	4	3	3	3	3	1	17	1	1	1	1	4	3	3	2	1	3	4	3	19	40
49	F	35	N	3	4	5	4	5	2	23	3	4	1	3	11	4	4	2	2	2	1	4	19	53
50	M	58	N	1	3	4	5	4	4	21	2	1	3	1	7	1	2	3	4	3	3	3	19	47
51	M	46	N	4	2	4	1	4	2	17	4	2	4	2	12	4	2	4	2	2	1	2	17	46
52	M	54	C	3	4	5	5	5	4	26	4	4	3	4	15	2	2	1	3	3	4	3	18	59
53	M	30	N	5	5	5	5	5	5	30	1	1	1	1	4	2	2	3	4	3	3	3	20	54
54	F	52	N	4	3	3	3	3	3	19	3	1	1	1	6	2	3	2	2	2	2	2	15	40
55	F	36	N	3	4	4	4	4	4	23	1	2	2	1	6	4	2	2	2	1	4	3	18	47
56	F	43	C	2	1	4	5	4	4	20	2	3	3	3	11	3	2	1	3	3	4	5	21	52
57	M	34	C	2	1	2	2	3	4	14	3	4	3	3	13	3	3	3	1	3	3	2	18	45
58	F	36	C	4	4	5	4	4	4	25	3	4	4	4	15	2	2	2	2	2	2	3	15	55
59	M	55	N	3	3	2	3	4	4	19	3	2	3	3	11	3	2	3	3	2	1	2	16	46
60	M	40	N	3	3	4	4	3	4	21	2	3	2	3	10	3	2	2	4	2	4	2	19	50