



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Relación del clima institucional en el estrés laboral de
docentes de primaria en una institución educativa,
Huamachuco 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

De La Cruz Jara, Edward Marcelo (orcid.org/0009-0007-9504-3028)

ASESORES:

Mg. Ventura Gonzalez, Christian Ivan (orcid.org/0000-0002-2596-3538)

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro (orcid.org/0000-0002-5207-8200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico la presente tesis, en primer lugar, a Dios todo poderoso creador de los cielos, la tierra y la fuente de las aguas, por bendecirme en mi Formación Profesional.

A mis padres por apoyarme en mis estudios, siempre me estimularon con palabras de aliento y en lo económico para alcanzar mis metas profesionales. También dedico la presente tesis a mi esposa y mis queridos hijos que me motivaron para hacer realidad el presente estudio.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, en la que pude estudiar la presente maestría y por las enseñanzas recibidas a través de los docentes y de esta manera alcanzar el grado de Maestro en Educación.


A mis asesores, por su constante asesoría dándome permanente soporte para poder resolver los cuellos de botella que se me presentaron a través del desarrollo de la presente investigación.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Christian Iván Ventura González; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: Relación del Clima Institucional en el estrés laboral de docentes de primaria en una institución educativa, Huamachuco 2023, del estudiante Edward Marcelo De la Cruz Jara constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Asesor: Ventura González, Christian Iván	
DNI: 41095363	Firma 
ORCID: 0000-0002-2596-3538	



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DE LA CRUZ JARA EDWARD MARCELO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación del clima institucional en el estrés laboral de docentes de primaria en una institución educativa, Huamachuco 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DE LA CRUZ JARA EDWARD MARCELO DNI: 41391140 ORCID: 0009-0007-9504-3028	Firmado electrónicamente por: ECRUZJ el 19-10-2023 22:34:22

Código documento Trilce: INV - 1331392

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODO.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización:	16
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
Prueba de hipótesis	35
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	46

VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	54
Anexo 1: Matriz de consistencia	54
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	58
Anexo 3: Instrumento CL-SPC que mide el clima institucional	69
Anexo 4: Instrumento que mide el estrés laboral.....	74
Anexo 5: Validación de instrumentos	76
Anexo 6: Consentimiento informado.....	101
Anexo 7: Resultado de similitud del programa Turnitin	103

Índice de tablas

Tabla 1: Estadísticas de lo fiable del primer instrumento <i>ambiente</i> institucional	21
Tabla 2: Estadísticas de lo seguro del segundo instrumento estrés laboral.....	22
Tabla 3: Distribución de frecuencias en el ambiente dentro del instituto en sus niveles porcentual bajo, medio y alto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	25
Tabla 4: Distribución de frecuencias de la Dimensión 1 auto-realización del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	26
Tabla 5: Distribución de frecuencias de la Dimensión 2 involucrarse laboralmente del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	27
Tabla 6: Distribución de frecuencias de la Dimensión 3 supervisión del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	28
Tabla 7: Distribución de frecuencias de la Dimensión 4 comunicación del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	29
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la Dimensión 5 condiciones laborales del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	30
Tabla 9: Distribución de frecuencias en el estrés dentro de la labor en sus niveles porcentual bajo, medio y alto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	31
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la Dimensión 1 agotado emocionalmente del estrés dentro de la labor de una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	32
Tabla 11: Distribución de frecuencias de la Dimensión 2 personal realizado del estrés dentro de la labor de una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	33

Tabla 12: Distribución de frecuencias de la Dimensión 3 personal despersonalizado del estrés dentro de la labor de una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.....	34
Tabla 13: Prueba de normalidad del ambiente dentro del instituto y estrés dentro de la labor en profesores de educación en primaria en una institucional educativa, Huamachuco 2023.....	35
Tabla 14: Tabla de correlación del ambiente dentro del instituto con el estrés laboral.....	36
Tabla 15: Correlación de la dimensión 1 auto-realización y el estrés laboral	37
Tabla 16: Correlación de la dimensión 2 involucrarse laboralmente y el estrés laboral	38
Tabla 17: Correlación de la dimensión 3 supervisión y el estrés laboral	39
Tabla 18: Correlación de la dimensión 4 comunicación y el estrés laboral	40
Tabla 19: Correlación de la dimensión 5 condiciones laborales y el estrés laboral..	41
Tabla 20: Anova de la relación de ambiente dentro del instituto en el estrés dentro de la labor y sus dimensiones.....	42

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de correlación.....	16
Figura 2: Gráfico de los niveles bajo, medio y alto del ambiente dentro del instituto en la institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	25
Figura 3: Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 1 auto-realización del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	26
Figura 4: Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 2 involucrarse laboralmente del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	27
Figura 5: Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 3 supervisión del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	28
Figura 6: Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 4 comunicación del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	29
Figura 7: Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 5 condiciones laborales del ambiente dentro del instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	30
Figura 8: Gráfico de los niveles bajo, medio y alto del estrés dentro de la labor en la institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	31
Figura 9: Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 1 agotado emocionalmente del estrés dentro de la labor en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	32
Figura 10: Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 2 personal realizado del estrés dentro de la labor en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	33
Figura 11: Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 3 personal despersonalizado del estrés dentro de la labor en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.....	34

Resumen

La investigación se realizó en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023, el objetivo determinar la relación del clima dentro de la institución y su impacto en el estrés dentro de las laborales de los docentes de primaria, la metodología fue con un tipo de investigación descriptiva, transversales en el tiempo y un diseño de investigación correlacionada no realiza experimentos. El tamaño de la muestra fue 16 docentes de primaria, se aplicaron 2 instrumentos el primero que midió el clima dentro de la institución constituido por 49 ítems y 5 dimensiones y el segundo instrumento que midió el estrés dentro de las laborales constituido por 22 ítems y 3 dimensiones. En los resultados se determinó que el porcentaje de clima dentro de la institución recayó 50% en el nivel medio y en el estrés dentro de las laborales el 56% en el nivel medio y mientras que en la dimensión auto-realización el porcentaje fue 56%, en la dimensión involucrarse laboralmente el porcentaje fue 69%, en la dimensión supervisión el porcentaje fue 69%, en la dimensión comunicación el porcentaje fue 56% y en la dimensión condiciones laborales el porcentaje fue 75%. Se ha concluido que no existe relación del clima laboral en el estrés dentro de las laborales con un nivel de significancia de $0,259 > 0,05$ ($r_s=0,300$ correlación positiva débil).

Palabras clave: Ambiente institucional, estrés laboral.

Abstract

The research was carried out in an educational institution of Huamachuco in 2023, it aimed to determine the influence of the institutional climate and its impact on the work stress of primary school teachers, the methodology was with a type of descriptive research, transversales in time and a non-experimental correlated research design. The sample size was 16 primary school teachers, 2 instruments were applied, the first that measured the institutional climate constituted by 49 questions and 5 dimensions and the second instrument that measured work stress constituted by 22 questions and 3 dimensions. In the results it was determined that the percentage of institutional climate fell 50% in the middle level and in work stress 56% in the middle level and while in the self-realization dimension the percentage was 56%, in the labor involvement dimension the percentage was 69%, in the supervision dimension the percentage was 69%, In the Communication dimension the percentage was 56% and in the Working Conditions dimension the percentage was 75%. It is concluded that there is no influence of the work environment on work stress with a significance level of $0.259 > 0.05$ ($r_s=0.300$ weak positive correlation).

Keywords: Institutional environment, work stress.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio es importante porque está basado en el Ambiente dentro del Instituto y el estrés dentro de la labor, porque es relevante conocer la afectación que tiene el Ambiente dentro del Instituto en relación al estrés dentro de la labor de los trabajadores, siendo la investigación realizada una base o soporte para posteriormente ejecutar estudios que tomen en cuenta las variables investigadas utilizadas en la presente investigación, lo cual permitirá plantear estrategias que permitan mejorar el Ambiente dentro del Instituto y de esta manera reducir el estrés dentro de la labor y así fomentar buenas relaciones entre los colaboradores de un centro educativo, debido a que, cuando no se observa que, la institución no muestra un Ambiente adecuado por lo que, los colaboradores sufren un estrés dentro de la labor, lo cual afecta en el buen desempeño de sus funciones.

En el entorno mundial, la “Organización Mundial de la Salud (OMS)” manifiesta referente al estrés afecta la labor, debido a su Aumento significativo lo cual ha tomado preponderancia como una problemática con implicancias que incide hasta en la salud. En la actualidad, el estrés dentro de la labor afecta a la salud de los colaboradores en el entorno de trabajo tiene afectación a la salud y al desempeño del personal lo cual aumenta los costos en los centros educativos y también tiene afectación en lo social debido al estrés dentro de las labores que repercute dentro de la familia (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En estos tiempos, con una globalización tecnológica basada en la inteligencia artificial, ha tenido incidencia directamente en el entorno laboral, con lo que se ha tenido que implementar nuevos e innovatorios enfoques dentro de los procedimientos y en las interrelaciones en el trabajo que en muchos casos ha generado estrés laboral. Estas nuevas modalidades de trabajo conllevan a mayores exigencias laborales y a su vez mayores amenazas de despido por incumplimientos en sus funciones y todo esto afecta al estrés dentro de la labor debido a un mal Ambiente laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En el entorno mundial en Costa Rica se hizo un estudio en el cual se identificó que los colaboradores que trabajan en la directiva dentro de la región del sector educativo del Occidente de Costa Rica, solo llegaron a tener un 36% de nivel alto correlación al estrés dentro de la labor y la causa es debido a la ansiedad que acá alcanzó un porcentaje alto de 79%, y a esto se le suma la depresión y llegó a tener un porcentaje de 34%, y también se le suma las creencias desadaptativas que llegó a tener un porcentaje de 43%, también se le incluye la desmotivación que alcanzó un porcentaje de 41% y por último el afrontamiento alcanzó un porcentaje de 19% (Solano, 2022).

En Chile, también padece álgidos problemas relacionado con el estrés dentro de la labor debido a la presión que sufren los operadores debido a que el Ambiente laboral tiene un alto estrés y si se toma en cuenta la dimensión falta de apoyo la cual tiene mucha afectación en el Aumento del estrés dentro de la labor de los colaboradores que están subordinados bajo presión y si se analiza la dimensión innovación se observa que la falta de innovación afecta a los empleados que tienen cargos jerárquicos y también influye en el estrés dentro de la labor (Chiang, Sanhueza y Rivera, 2022).

Continuando con El País de Chile, Bustamante, et al (2022) manifestó que, las instituciones públicas más que las instituciones privadas demuestran un nivel de Ambiente laboral no óptimo por muchos factores endógenos y exógenos que afectan al buen Ambiente laboral y trae como consecuencia estrés en los trabajadores y a esto se suma que los consumidores o clientes no tienen complacencia debido a los operarios no están correctamente posicionados en un alto nivel competitivo para desempeñar sus capacidades habilidades y destrezas en el cargo que desempeña ya que, los operadores poseen un elevado estrés debido al entorno laboral y el Ambiente laboral por la afectación en sus actividades y funciones que desempeñan.

En el País de ecuatorianos se localizó un estudio ejecutado en el año 2022, siendo de autoría de Abad el cual determinó qué, el personal obtuvo en el Ambiente dentro de la institución el nivel medio y el estrés dentro de la labor también se localizó en un nivel medio con 95.7% (Abad, 2023).

En el entorno de nuestra nación se localizó en la ciudad de Pimentel que pertenece al departamento de Lambayeque, el 66.7% de los que trabajan en empresas es correspondiente al estrés dentro de la labor que está establecido en el nivel alto 10 relación al Ambiente laboral se ubicó 73.9% correspondiente al nivel bajo y esto significa el Ambiente dentro del entorno laboral tiene una afectación negativa en el rendimiento de los operarios por lo que el estrés dentro de la labor está aumentando en los operadores convirtiéndose el Ambiente laboral en una situación crítica dentro de la ciudad la cual está teniendo consecuencias desfavorables en el rendimiento de los operadores con alto estrés dentro de la labor (Castro, 2023).

En Huaraz, (Montoro y Pajuelo 2023) comprobado que hay correlación inversa entre realizado por uno mismo y el estrés dentro del trabajo, de igual forma, la forma de comunicarse con el estrés dentro de la labor también tiene correlación inversa.

En Cajamarca Llaguento, L. E. (2022), manifestó el Ambiente en el trabajo incide altamente al estrés dentro de la labor cuando tiene nivel bajo y obstaculiza el buen desarrollo de los operarios afectando a toda la organización, ya que incluye en el desenvolvimiento de los colaboradores, una adecuada ejecución de las tareas y procesamientos que ejecutan los trabajadores.

En Lima Vázquez (2022) manifestó que al no tener un adecuado Ambiente institucional dentro de los centros educativos genera estrés en ellos y que laboran dentro de la institución, obstruyendo sus competencias que es vital para toda empresa que busca generar altos niveles de desempeño en sus colaboradores e incrementar la productividad.

Chiavenato (2015) citado en Pérez (2022) conceptualiza el Ambiente laboral que está orientado al ámbito organizacional, y que son los sentimientos que se transmiten a los operadores y está orientado a los factores organizativos que enfoca el capital humano a nivel de competencias habilidades y destrezas que permite ser medido y analizado.

Para los investigadores Chávez et al. (2018), definieron al estrés dentro del trabajo al desorden que tienen los trabajadores por los requerimientos laborales bajo presión. Así mismo, el trabajo excesivo también afecta al estrés y no todos reaccionan de la misma forma ya que para unos es muy complicado, pero para otros saben superar las situaciones difíciles. También, Hinkle (1994) definió el estrés en el trabajo a la forma cómo reacciona en sus emociones, en lo psicológico y también en lo cognitivo y además en la parte conductual que es la respuesta a la presión en el ámbito profesional y qué va más allá del conocimiento y las habilidades que tiene el operario para desarrollar su trabajo de la mejor manera.

La realidad problemática en la institución y aplicada a un Instituto en los docentes de primaria la cual está ubicada en Huamachuco que pertenece a la libertad, se ha observado que en el Ambiente Dentro del Instituto no está en un buen nivel debido a la administración vertical que aplica el director de la institución, además la plana administrativa no se ha integrado para trabajar en equipo y los docentes no tienen el apoyo de la plana administrativa en los momentos que requiere algún servicio y específicamente los docentes de primaria trabajan bajo presión lo cual genera un estrés dentro de la labor debido a la cantidad de alumnos que tienen por aula que supera el nivel permitido que debe ser de 15 alumnos por aula, mientras que en la realidad llega a tener más de 30 alumnos generando un estrés académico en los profesores del educación en primaria, a consecuencia del estrés que es otro factor como por ejemplo no tener los materiales adecuados para una buena gestión educativa y no tener el soporte de los padres de familia debido a que muchos viven en lugares distantes.

Se planteó las ítems relacionadas con la investigación las cuales fueron: ¿Qué relación existe entre el Ambiente dentro del Instituto con el estrés dentro de la labor de profesores del nivel primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023?

El estudio presentado se justifica en lo teórico porque permitirá generar nuevos conocimientos a partir de la información estudiada en relación a las variables de investigación Ambiente Dentro del Instituto y estrés dentro de la

labor también facilitará un mejoramiento de planificación estratégica institucional en base al Ambiente dentro del Instituto basada en las buenas relaciones entre los colaboradores y así disminuir el estrés laboral.

El estudio presentado tiene justificación en lo social, por lo que permite a las organizaciones o instituciones educativas a establecer la relación entre el Ambiente dentro del Instituto con el estrés dentro de la labor lo que permitirá determinar las dimensiones que operan en el estrés dentro de la labor y así dar propuesta para reducir el estrés dentro de la labor a través de un buen Ambiente dentro del Instituto en los profesores de primaria objeto de investigación.

También, lo justificable en lo metodológico porque utiliza técnicas e instrumentos que día a día tienen validez y confiabilidad por otros investigadores que la han aplicado y se justifica en lo económico debido a que permite identificar y conocer la manera cómo se comportan los fenómenos que se están estudiando, los cuales son fundamentales para los profesores de primaria y tiene una afectación en la economía del Perú basada en instituciones con una estructuración a nivel organizacional optima.

Por último, la justificación práctica es debido a que, los resultados alcanzados permitirá a la institucional educativa estimular a los profesores de primaria con una motivación basada en los resultados que facilitarán a la institucional educativa a motivar a los profesores de primaria lo cual se debe visualizar a través de un excelente desempeño dentro de las labores en la institucionales objeto de investigación y cómo se relaciona con las funciones que desempeñan los profesores de primaria y a su vez sirva de guía para otras investigaciones que se realicen a futuro, todo lo mencionado genera agotamiento en los docentes de primaria, y además de ser un obstáculo para su realización profesional.

El objetivo dentro de lo generalizado es establecer la relación existente entre el Ambiente dentro del Instituto en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

También se establecieron los siguientes objetivos especificados: objetivo específico 1 determinar la relación de la auto-realización en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. objetivo específico 2 determinar la relación del involucrarse laboralmente en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. objetivo específico 3 determinar la relación de lo supervisado en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. objetivo específico 4 determinar a qué hora la relación de lo comunicado en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. objetivo específico 5 determinar la relación de las condiciones en el trabajo en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

La hipótesis general planteada fue la siguiente: existe relación la cual es significativa del Ambiente dentro del Instituto en el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

La 1ra hipótesis específica fue existe relación la cual es significativa de la auto-realización y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

La segunda hipótesis específica fue existe relación la cual es significativa del involucrarse laboralmente y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

La tercera hipótesis específica fue existe relación la cual es significativa de lo supervisado y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

La cuarta hipótesis específica fue existe relación la cual es significativa de lo comunicado y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

La quinta hipótesis específica fue existe relación la cual es significativa de las condiciones en el trabajo y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Está dividido en dos bloques, el primero corresponde a los antecedentes y el segundo a la base teórica o teorías que están relacionadas con el presente estudio. Manifiesta García (2022), el propósito fue determinar la relación del Ambiente dentro de la institución con el estrés dentro de la labor de los operadores del área de administración del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima 2020. Dentro de la metodología fue correlacionada -aplicada, cuantitativo-no realiza experimentos, transversales; siendo 50 la cantidad muestrada trabajadores del Instituto en estudio y en el que se aplicaron encuestas diseñadas según las variables de investigación, Para lo cual se ejecutaron dos instrumentos uno orientado al Ambiente dentro de la institución Minsa (2011) y el segundo orientado al estrés (Matteson y Ivancevich, 1989), adaptada por Ángela Suarez (2013). En los resultados el S.P.S.S. y fue aplicado el coeficiente correlacionada de Spearman Para las hipótesis. Se ha concluido que el Ambiente dentro de la institución de salud se relacionó significativamente con el estrés; la potencialidad de los trabajadores se relaciona en forma moderada con el estrés; la organización diseñada y la cultura se relacionan significativamente con el estrés.

Menciona Salazar Marzal y Samanamud Osorio (2022), su propósito fue establecer la correlación entre el estrés dentro de la labor y el Ambiente en la institución de agentes de seguridad de una empresa durante la pandemia del covid- 19. La muestra fue 44. El estudio fue básico-transversales y no realiza experimentos. Para el estrés se utilizó la métrica OIT–OMS de Ivancevich-Matteson, adaptado por la peruana Ps. Suarez Tunanñaña Angela (2013) y la Métrica de Ambiente laboral (CL-SPC) de Dra. Sonia Palma Carrillo (2004), resultó el estudio con estrés dentro de la labor y Ambiente dentro de la institución tuvo una significativa correlación que fue inversa, fue aplicado el R.H.O. de Spearman siendo la corcorrelación de -0.454 del estrés y dimensiones de Ambiente dentro de la institución , se obtuvo en la auto-realización ($p= 0.063$), compromiso en los labores ($p= 0.021$), en lo supervisado ($p=0.030$), en lo comunicado ($p= 0.065$) y las labores con sus condiciones ($p=0.038$), se ha concluido la variables tienen correlación inversa y la pandemia no tuvo afectación en las variables.

Indica Vanessa (2022), se enfocaron en establecer la correlación entre estrés dentro de la labor y el Ambiente dentro de la institución de salud con C.O.V.I.D-19 de un hospital de Chiclayo. El estudio fue básico-cuantitativa, no realiza experimentos, transversales, descriptiva-correlacionada, la muestra fue 63 trabajadores. Se aplicaron las encuestas respectivas y luego se proceso los datos con el S.P.S.S., v25 para las tablas-figuras respectivas. El investigador concluyó la presencia de una correlacionada la cual fue positiva moderada entre la variable investigadas; (0,671 R.H.O. Spearman); siendo las variables inversamente proporcionales por lo cual se debe enfocar en reducir el estrés para incrementar el Ambiente dentro de la institución.

Manifiesta García y Rodríguez (2022), el estudio tuvo como propósito establecer la correlación entre el Ambiente dentro de la institución y el estrés dentro de la labor en los trabajadores de la institución privada Juvier S.A.C., Trujillo, 2022. El estudio fue aplicada-cuantitativa y no realiza experimentos-correlacionada, muestreo de 70 que laboran. Se ha concluido la presencia de una correlación negada-significativamente entre el Ambiente dentro de la institución y estrés dentro de la labor (R.H.O.=-,470; $p < .05$), además, fue identificado que el Ambiente dentro de la institución llego a tener un nivel bajo (53%); y el estrés dentro de la labor tuvo un nivel regular (65%), fue concluido que el personal que tiene estrés tiene aceptación con el Ambiente dentro de la institución.

Menciona Cutti (2022), el propósito fue comprobar la presencia de una correlación entre el estrés dentro de la labor y el Ambiente dentro de la institución en la Financiera Confianza S.A.C.-Agencia Jauja. El método fue cuantitativo-no realiza experimentos-tranversal con una muestra de 30 operarios usando el método censal. El investigador obtuvo dentro de los resultados aplicando el chi-cuadrado y el Kendall's-Tau. Se ha concluido fue que no hay correlación directa entre las variables se demostró que no existe correlación entre las dimensiones de Ambiente dentro de la institución con respecto a la variable estrés.

Indica Cayetano (2021), el propósito fue determinar la presencia de una correlación entre el Ambiente y el estrés dentro de la labor en la Población Activa Económicamente de Trujillo, el método fue cuantitativo-no realiza experimentos y descriptivo-correlacionada -transversales. El muestreo fue 384 operadores. El

resultado que obtuvo el investigador fue pues a favor de la hipótesis planteada lo cual facilitó la conclusión de que existe correlación la cual es significativa entre las variables investigadas. Se ha concluido que, las variables están relacionadas en la PEA Ocupada del distrito de Trujillo, la cual se ha expresado mediante el coeficiente de correlación de Spearman (-0.982), valor que evidencia que existe una correlación inversa y elevada entre las variables.

Manifiesta Concha Hilares y Aguilar Bravo (2020), planteó el propósito de comprobar el estado correlacional entre el estrés dentro de la labor y Ambiente dentro de la institución en el personal del Centro de Salud Carmen de la Legua - Callao 2020. La técnica fue cuantitativa-no realiza experimentos y transversales y descriptiva-correlacionada, el muestreo fue 41 del objeto de investigación, se aplicó la métrica de Burnout de Maslach midiendo el alcance del estrés dentro de la labor. Se obtuvo como resultado el estrés fue (65.9%), y el Ambiente fue (58.5%). Se ha concluido que no tiene presencia de correlación entre las variables (p -valor = 0.280 y R.H.O. Spearman =0.173).

Dentro de los antecedentes internacionales Menciona Moyano-Sailema, Noroña-Salcedo y Vega-Falcón, (2022), el propósito fue establecer la correlación del Ambiente en el estrés dentro de la labor del personal de un hospital básico en Ambato, en Ecuador. El método fue no realiza experimentos-transversales-prospectivo. La muestra fue 50 operarios a quién se les aplicaron los cuestionarios respectivos. Dentro de los resultados se aplicó la Chi cuadrado de Pearson, significado siendo la significancia 0,05, y también se observó que solo el 40,5 % manifestaron su Ambiente laboral como satisfactorio; y se registró en el 80 % manifiestan tener estrés. El investigador concluyó que los factores de riesgo psicosociales afectaron negativamente en el Ambiente laboral y en el Aumento de la sintomatología del estrés.

Indica Chicaiza, (2023), Siendo la propósito Establecer la afectación del estrés dentro de la labor con el desempeño en el trabajo de los que enseñan del Colegio Técnico San José en el periodo 2022-2023, el método fue descriptivo-correlacionada -no realiza experimentos-transversales; para medir el estrés dentro de la labor se aplicó el cuestionario OIT-OMS, y para el desempeño se ha aplicado el Cuestionario de Liliana Eugenio. El investigador obtuvo como

resultado que se pudo determinar que el estrés dentro de la labor no tiene afectación en el desempeño del personal en sus labores de los que enseñan, lo cual son consecuencia de los componentes que se encuentran dentro de la institucional educativa, de la misma manera el Ambiente laboral, soporte en la perspectiva social, cohesionado e instalaciones seguras. La presente investigación alcanzó la identificación que aquellos que se dedica a la enseñanza tiene un significativo estrés lo cual se puede comprobar con los siguientes porcentaje 82%, y el desempeño está en un nivel aceptable, por lo que se ha concluido que el desempeño no tiene afectación trascendental en el estrés.

Manifiesta Solano Salas (2022), tuvo como propósito determinar la forma cómo afrontar el estrés de la labor de los que enseñan del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, el método fue cuantitativo-correlacionada -descriptivo, el muestreo fue de 139 que enseñan. Se aplicó la Métrica ED-6 del estrés de Gutiérrez et al (2005). Se obtuvo como resultado que, los hombres (16%) y las mujeres (84%) se localiza que la mayoría PPF (65%), transitorios (57%); de igual manera, se visualizó que la mayoría (45%) se colocó de 2022 a 2023. Se ha concluido que el 46% de lo muestreado están con estrés.

Menciona Chile de Muñoz y López (2023), tuvo como propósito establecer lo que influye el estrés que incide en el desempeño de los que enseñan de la Institucional educativa “Enrique Vallejo” de Tierradentro. El método fue descriptiva-correlacionado-transversales-no realiza experimentos y la muestra fue 18 artículos. En los resultados se observó que, estrés (80,7%) de los que enseñan presentaba estrés dentro de la labor moderado. Se ha concluido que, el estrés es bajo (27%), seguido del 23% el estrés es muy bajo (23%), como medio (10,1%), fueron cuidadosos (18%) y fueron muy cuidadosos (9%).

Indica Ecuador, Pérez, (2020), el propósito fue establecer el estrés dentro de la labor y el Ambiente dentro de la institución en las instituciones que se dedican a cubrir la seguridad de la ciudad de Ambato, el método fue cuantitativo-descriptivo, los resultados fueron que el Ambiente laboral (16,23%). Se ha concluido que el Ambiente tiene afectación en el estrés de los que laboran en la empresa investigada.

En este apartado; para entender con mayor cabalidad de forma puntual las variables el ambiente y el estrés en el trabajo, se presentan los conceptos relacionados. Las teorías del ambiente dentro de la institucional educativo indicadas en este estudio fueron: Manifiesta Chiavenato (2007), que es lo que percibe el personal referente a sus responsabilidades organizacionales donde trabajan, que tiene influencia en los trabajadores, hacer comparaciones entre las instituciones. (p. 378).

Según Mujica y Pérez, (2007, citado por Rivera, Rincón y Florez, 2018) diseñaron el ambiente insertado en la institucionalidad, como un fundamento que es trascendental para las empresas considerar un buen Ambiente dentro de la labor institucional con el propósito de mejorarla para así lograr la competitividad de los trabajadores y los objetivos empresariales.

El enfoque teórico relacionado con la base teórica e Maslow en 1968 (citado por Martínez 2021), conceptualiza, a la auto-realización como: “lo potencial organizado de un sujeto, con la que se dice que consigue la plenitud del carácter humano, alcanzar sus metas; visualiza alcanzar la identidad e satisfacción alcanzada.” (p 78). Palma, (2004) determino los niveles alcanzados de Ambiente laboral, lo respondido que se muestra a continuación:

- Auto-realización o trabajadores competentes: Es en el que existen sentimientos del personal con la finalidad de alcanzar sus metas a nivel de persona como a nivel laboral y operarios dentro de su ambiente de trabajo, lo cual crea una mayor responsabilidad de los que laboran, por lo cual, la organización continua en permanente crecimiento.
- Involucrarse laboralmente: Es mediante de esta manera los que laboran focalizaran sus responsabilidades y lo que valoran identificado con la institución y su postero desarrollo.
- Lo supervisado: Sus metas son crecer en la forma como percibe las funciones de control, por parte de los directivos a los subordinados, la cual será la base para desarrollarse dentro de la institución.

- Las condiciones en el trabajo: nivel de aceptación, componentes dentro de la economía que una institución otorga a los que laboran, para alcanzar los objetivos trazados.
- Lo comunicado: Fluye en forma coherente y nítida de creatividad que emerge internamente y externamente, lo cual es básico para brindar una atención eficiente a quienes se atienden en lo institucional.

Las teorías del estrés dentro de la labor planteadas en este estudio según Chiavenato (2015) el estrés impacta en lo físico, mental y psicológico en cada fase del trayecto humano, y la forma como se responde a la estimulación del entorno, ya sean eficaces o ineficientes, son imprescindibles en su estado anímico que afecta a sus emociones, algunos trabajadores están en la capacidad de dominar sus estados anímicos incluyendo sus emociones la competencia para desarrollar sus labores y en contrapartida existen trabajadores que no están en la capacidad de dominar sus emociones por lo que genera desequilibrio que origina desesperación y pánico, (p.249). Selye (1974), el que tiene la autoría puntualizada qué son factores que determinan su actividad laboral lo cual indica que los trabajadores están sujetos a presión que genera estrés lo cual al no estar capacitado para poder dominar los niveles de estrés afecta a sus funciones y a su desempeño laboral. Según Chávez et al. (2018), lo cual al no estar capacitado para dominar su estrés genera un mal desempeño dentro de sus funciones laborales y afecta a tu condición de poder afrontar cualquier requerimiento externo que te demanden dentro de su trabajo tiene afectación en el desempeño laboral y también existen personas que puede tener diversos niveles de reacción por el estrés y la presión laboral lo cual afecta a su rendimiento a estas demandas, y existen trabajadores que están capacitados para afrontar la presión laboral sin ningún inconveniente pero también otros trabajadores tienen debilidades y afecta su eficacia laboral. Hinkle (1994), el presente autor ha definido el estrés como un conjunto de reacciones en diversos niveles para cada trabajador enfoques cognitivos y conductuales antes requerimiento dentro del trabajo que sobrepasan las capacidades habilidades y destrezas de los trabajadores para desempeñarse de forma óptima.

Peiro (1992), actualmente se han suscitado nuevos enfoques dentro de este ámbito que se ha tratado lo cual amerita la adaptabilidad de los trabajadores, qué operan como estresores de mayor requerimiento dentro del ámbito laboral, así como cierto nivel de incertidumbre altos niveles de requerimientos laborales y también aumenta la efectividad para los que dominan los estresores dentro del trabajo. Ortega (1999), el cual ha definido cómo una respuesta dentro de lo físico y dentro de lo emotivo el cual resulta cómo un desequilibrio de las diversas demandas laborales, estar relacionados con los recursos limitantes que tiene la persona dentro del entorno laboral lo cual presiona al trabajador a un nivel alto de exigencia para que pueda cumplir con la demanda laboral. Hellriegel y Slocum (2009), has definido el estrés como una ansiedad dentro del entorno laboral qué acontece cuando la persona tiene demandas qué son más allá de sus fuerzas para sus capacidades habilidades y destrezas de poder enfrentarlas (p. 189). Zaldivar (1996), ha definido al estrés cómo las experiencias que lo percibe en forma desagradable, lo cual va acompañado de mayor o menor alteraciones dentro de lo físico y dentro de lo psicológico que surge debido a un resultado dentro de la persona por las alteraciones que ha tenido lo cual genera cambios en su conducta teniendo en cuenta lo contextual del entorno laboral que se impone a la persona. Lo cuales son exigencias que demandan al dibujo y que lo percibe como situaciones amenazantes para el entorno laboral tiene poco o casi nada de control pero que también se requiere que el individuo o la persona deba mejorar y controlar las emociones para poder ser eficiente y eficaz es tu desempeño laboral y si no cumple con este requisito queda fuera del entorno laboral por incompetencia. Maslach y Jackson (1997), en su libro “Maslach Burnout Inventoryb.

Manual 3ª edición” está definido el estrés como aquella relación qué tiene la persona con su entorno laboral, lo cual tiene una afectación qué el la persona lo considera como una amenaza que le genera desequilibrio emocional.

Molina et al. (2021) los autores detallaron una respuesta con relación al estrés y a las demandas establecidas dentro del entorno laboral que trabajan bajo presión, en relación al estrés dentro de sus labores que debe cumplir. Y si la duración del desequilibrio generado entonces el cuerpo llega a tener un shock o desequilibrio emocional lo cual tiene afectación en el desempeño en sus

funciones. Por tanto, el estrés Mental tiene afectación debido a la presión de los requerimientos laborales y genera síntomas que afectan el nivel cognitivo de la persona para afrontar las exigencias de sus funciones que debe cumplir.

Gómez (2005) en su investigación la teoría del estrés de Lazarus (1922-2002), la cual se enmarca en el llamado modelo transaccional del estrés, ya que tiene en cuenta cómo interactúa la persona con un determinado entorno y situación, la relación de los juicios y percepciones que se manifiestan en una situación estresante, teniendo en cuenta que las dimensiones se han ido innovando según autores actuales.

Como primera dimensión del estrés según Córdova et. al (2021) es considerado dentro de esta dimensión al trabajador que tienen agotamiento en sus emociones debido a los estresores que se debe afrontar en sus labores lo cual origina una respuesta conductual ocasionado por el sufrimiento emocional lo cual puede generar una situación traumatológica en lo mental, físico y emocional.

Como segunda dimensión de personal realizado según Pizarro (2018) esta definida por todos aquellos procesos lo cual genera una reacción para afrontar a través del incremento del potencial humano y así poder lograr llegar a las metas trazadas.

Como tercera dimensión de personal despersonalizado según Olivares (2017) es detallado como la sensación que es percibida por las situaciones presentadas dentro del entorno laboral, lo cual se manifiesta como una percepción no real de las situaciones vividas. Y es debido a las diferentes situaciones que generan traumas y que alteran o afectan la eficacia de las funciones y tareas que debe cumplir el que labora. Lo cual afecta la capacidad de respuesta para estar habilitado para responder las situaciones traumáticas, en las labores que debe cumplir desarrollando sus actividades del día a día.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La temática resultó con un tipo básico, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) manifestaron que el objetivo es otorgar aportaciones sobre el conocimiento con nuevos enfoques que permitan el desarrollo de las soluciones para los problemas establecidos en el estudio y con un soporte teórico que permita apoyar en la resolución de la problemática presentada en el Ambiente dentro de la institución en relación al estrés de los trabajadores. La temática resultó con un diseño no correlacionada -cuantitativo y transversales-Descriptivo ya que manifiestan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el estudio no manipula las variables de investigación se toman los hechos tal como ocurren en su forma natural sin cambiar la información, se trata de investigar la relación que existe entre ambiente dentro del trabajo y el estrés dentro de la institución, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

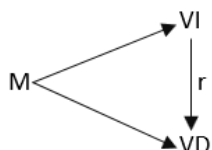


Figura 1. Diseño en correlación.

Se ha establecido:

M= Muestra de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco.

Variable Independiente: Ambiente institucional.

Variable Dependiente: Estrés laboral.

r= Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización:

Variable Independiente: Ambiente institucional

Definición Conceptual:

Según Mujica y Pérez, (2007, citado por Rivera, Rincón y Florez, 2018) establecieron el Ambiente dentro de la institución, como un fundamento que es trascendental para las empresas considerar un buen Ambiente dentro de la labor institucional con propósito de mejorarla para así alcanzar las competencias de los trabajadores y los objetivos empresariales.

Definición operacional:

El Ambiente dentro del Instituto tuvo una operativización mediante la ejecución de las dimensiones las cuales fueron a través de la ejecución de un cuestionario de autoría por Palma, S. (2004).

Se han dimensionado de la siguiente manera: auto-realización, lo involucrado en lo institucional, lo supervisado, lo comunicado y las labores bajo condición están referenciadas por Palma, S. (2004).

Dimensionalidades de la 1ra variable "Ambiente institucional":

Dimensión 1: Auto-realización

La Auto-realización en esta dimensión se busca que el trabajador se auto realice desarrollando sus competencias las cuales deben estar identificadas con la institución o empresa.

Dimensión 2: Lo involucrado dentro de los labores

Lo involucrado dentro de los labores es en la cual los operadores describe el grado y nivel de lo comprometido con la institución para así aportar un aumento en sus crecimiento institucional.

Dimensión 3: Lo supervisado

Lo supervisado tiene como objetivo apreciar la manera cómo se desarrollan las tareas dentro de los supervisado su propósito es la percepción que se tiene sobre la ejecución del control de las actividades de supervisión y quién lo realiza son los jefes de cada área y quién es supervisado son los trabajadores según cómo están subordinados.

Dimensión 4: Lo comunicado

Lo comunicado equivale al nivel de conocimiento por ejemplo los materiales que toda empresa utiliza en cada día de esta manera lo otorga a tus trabajadores por lo tanto corresponde a un nivel de la manera en que se reconoce la labor de cada trabajador.

Dimensión 5: Las labores acondicionadas

Las labores acondicionadas corresponde a la manera cómo fluye con un nivel de coherencia y nitidez en procesos internos y externos qué corresponden.

Variable Dependiente: Estrés laboral.

Definición Conceptual:

Según Hellriegel y Slocum (2009), el estrés es definido cómo un fundamento dentro de la organización la cual debe estar enfocada en reducir el estrés

laboral para así poder cumplir con las tareas de actividades designadas dentro de su carga laboral de forma que sea competitivo eficiente y eficaz en sus funciones lo cual es imposible si la persona está estresada dentro de sus labores.

Definición operacional:

El estrés dentro de la labor es operativizada mediante las siguientes dimensiones las cuales son: agotado emocionalmente, personal realizado y personal despersonalizado. El instrumento el cual fue ejecutado dentro del personal objeto de investigación. Se implementó un cuestionario que paso la validación y estuvo constituido de 22 ítems.

Dimensiones de la variable 2: Estrés Laboral

Dimensión 1: Agotado emocionalmente (9 ítems)

Equivale cuando el trabajador se siente agotado y emos finalmente no responde en forma adecuada sus tareas asignadas y esto es ocasionado por situaciones complejas vividas la cual afecta a sus emociones sus emociones. También es considerado como un tipo de respuesta depresiva porque el estrés genera depresión en el trabajador y generalmente corresponde a situaciones traumáticas que el trabajador ha vivido en el entorno laboral. (Córdova et. Al, 2021).

Dimensión 2: Personal realizado (8 ítems)

Equivale a todos los procesos que están involucrados en el desempeño laboral y que están enfocados a sus metas y expectativas que tiene el trabajador como profesional y cómo identificado por la visión misión de la empresa (Pizarro 2018).

Dimensión 3: Personal despersonalizado (5 ítems)

Corresponde al nivel de sensación y situaciones vividas que le bloquean sus actitudes debido a que el personal se quita las emociones que obstruye su labor dentro de la institución por eso se le llama despersonalizar es decir ser más frío y calculador para cumplir sus funciones establecidas y se debe considerar que el trabajador no debe estar sujeto a emociones ya que obstruyen el buen desempeño laboral (Olivares 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

Lo poblacional mencionado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), manifiesta ciertos componentes que son específicos, puede ser inferida o generalizada tomando en cuenta el tipo de escala que tiene la variable y los resultados que se desea obtener. Lo poblacional estuvo conformado por los que enseñan en la institución o Instituto de la ciudad objeto de investigación en el año en curso fueron 16 que enseñan de nivel de primaria.

La muestra mencionado por Hernández-Sampieri y Torres (2018) indican que el muestreo es representativo de lo poblacional al nivel de características atributos ya que tiene cumplimiento con la misma probabilidad de ser elegida en forma aleatoria. En la presente investigación o estudio se determinó que el muestreo considero a toda población ya que es menor a 50 el tamaño de la población por lo tanto se estableció un muestreo censal en la ciudad elegida en el actual año.

Criterios de inclusión:

Se considera como criterio de inclusión a todos los que enseñan de educación en primaria y que a su vez tienen más de 3 años de labor en la institucional educativa objeto de investigación y que dan aprobación para participar en el desarrollo de la encuesta.

Criterios de exclusión:

Se excluyen a los que enseñan que no corresponden a educación en primaria y también a los que enseñan que no desean participar en la encuesta y por último aquellos que enseñan o profesores que tienen menos de 3 años de antigüedad en el desempeño como docente dentro del Instituto objeto de investigación.

Fue mencionado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) los cuales manifestaron que el muestreo es censal debido a que la población es menor a 50 y también es un muestreo aleatorio aplicado a los profesores que corresponde a educación en primaria.

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

Encuesta:

En la temática presentada se ejecutó los respectivos instrumentos mediante cuestionarios que sirvió para obtener la información requerida a la muestra seleccionada, Siendo ejecutada A través del procedimiento en el cual se recolectó la información con las encuestas aplicadas Para lo cual se tomó La información relacionada con las fuentes Que en este caso corresponde a la fuente directas basado en el tamaño muestral. Manifiesta Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) los instrumentos son ejecutados que siempre y cuando sea factible su aplicación y en este caso sí tiene operatividad Su aplicabilidad En la muestra elegida Y cada sujeto seleccionado tiene disponibilidad de tiempo para resolver la encuesta.

Análisis documental:

En este punto se ha considerado Los artículos coma a las tesis que están en fuentes acreditadas y cuya información obtenida Tienes relación con las variables insertas en la presente.

Instrumento 1:

Se aplicó Dos cuestionarios correspondiente a cada instrumento relativo a la encuesta elaborada para medir el Ambiente Dentro del Instituto constituida por 49 ítems elaborada por Palma, S. (2004) El cuestionario tuvo 5 dimensiones siendo la dimensión 1 auto-realización con 10 ítems, la dimensión 2 involucrarse laboralmente con 10 ítems, la dimensión 3 lo supervisado con 10 ítems, la dimensión 4 lo comunicado con 10 ítems y la dimensión 5 condiciones en el trabajo con 9 ítems. La encuesta sirvió para medir ambas variables investigadas. El cuestionario permitió evaluar el Ambiente Dentro del Instituto en profesores de primaria de la institucional educativa de Huamachuco. Se utilizó la escala denominada Likert: 1 significa Ninguna o nunca, 2 significa poco, 3 significa regular, 4 significa mucho, 5 significa todo o siempre.

El nivel bajo coma y medio y alto el cual se dedica a medir todo el instrumento así como medir cada dimensión, considerando los valores mínimos y más tímón se establecieron los siguientes rangos que se muestran a continuación para los que escogen la respuesta Ninguna o nunca (1) se calculó $1 * 49$ que resultó 49 y fue $245 (5 * 49)$. Los niveles bajo, medio y alto para todo el

cuestionario se dispusieron en las siguientes clases:

El nivel bajo de 49-120 puntos.

El nivel medio de 121-190 puntos

El nivel alto fue de 191-245 puntos.

Para las 4 primeras dimensiones el nivel bajo fue de 10-23 puntos, el nivel medio fue de 24-36 puntos y el nivel alto fue de 37-50.

Para la quinta dimensión el nivel bajo fue de 9-20 puntos, el nivel medio fue de 21-32 puntos y el nivel alto fue de 33- 45.

Fiabilidad del 1ºer instrumento:

Tabla 1

Estadísticas de lo fiable del primer instrumento Ambiente institucional

Estadísticas fiable		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,972	,974	49

Según la tabla anteriormente generada por el software estadístico S.P.S.S. versión 27, se muestra el coeficiente de Alfa de Cronbach Aplicada a los 49 ítems que corresponden al instrumento de la encuesta de Ambiente institucional, se observó que el coeficiente de Alfa de Cronbach resultó 0.972 que es mayor a 0.7, por lo tanto, tiene confiabilidad en su contenido, es decir, el instrumento que mide el Ambiente Dentro del Instituto es fiable.

Instrumento 2:

Una encuesta para estrés dentro de la labor para medir el estrés de los profesores de primaria de la institucional educativa de Huamachuco compuesta por 22 ítems de autoría de Maslach y Jackson (1984). Las dimensiones fueron: agotado emocionalmente con 9 ítems, personal realizado con 8 ítems y personal despersonalizado 5 ítems. El instrumento facilitó la evaluación el estrés dentro de la labor para los profesores de primaria de la institucional educativa de Huamachuco.

Fue respondido mediante la escala de Likert: 0=Nunca 1=Casi nunca 2=A veces 3=Casi siempre 4=Siempre

Los niveles bajo, medio y alto para medir el cuestionario en su totalidad, para el valor mínimo 0 el puntaje menor para el que responde la totalidad de ítems con la respuesta Nunca (0) se calculó $0 * 22$ que resultó 0 y para el puntaje máximo 5 "Siempre" fue 88 ($4 * 22$). Los niveles bajo, medio y alto para totalidad del instrumento se dispusieron en las siguientes clases:

El nivel bajo de 0 a 30 puntos.

El nivel medio de 31 a 60 puntos.

El nivel alto fue de 61 a 88 puntos.

Para la dimensión 1 agotado emocionalmente el nivel bajo fue de 0 a 12 puntos, el nivel medio fue de 13 a 24 puntos y el nivel alto fue de 25 a 36.

Para la Dimensión 2 personal realizado el nivel bajo fue de 0 a 11 puntos, el nivel medio fue de 12 a 22 puntos y el nivel alto fue de 23 a 32.

Para la Dimensión 3 personal despersonalizado el nivel bajo fue de 0 a 7 puntos, el nivel medio fue de 8 a 14 puntos y el nivel alto fue de 15 a 20.

Fiabilidad del 2ºdo instrumento:

Tabla 2

Estadísticas de lo seguro del segundo instrumento Estrés laboral

Estadísticas fiables		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,835	,822	22

Según la tabla presentada anteriormente generada por el software estadístico S.P.S.S. versión 27, se muestra el coeficiente de Alfa de Cronbach Aplicada a las 22 ítems que corresponden al instrumento de la encuesta de Estrés laboral, se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach resultó 0.835 que es mayor a 0.7, por lo tanto, tiene confiabilidad en su contenido, es decir, el instrumento que mide el Estrés dentro de la labor es fiable.

3.5. Procedimientos

Se realizó una programación según el cronograma establecido para los días programado en el cual se aplicó las encuestas al personal objeto de investigación Se realizó el siguiente procedimiento:

Los cuales se realizaron en función a las disponibilidades de tiempo.

La encuesta fue aplicada según la muestra obtenida del personal objeto de investigación en los tiempos programado y fechas establecidas.

Se ejecutó las encuestas a la muestra de 16 profesores de primaria según el instrumento elaborado y las fechas y horas programadas.

Los datos obtenidos se vaciaron a una hoja Excel en el cual las filas eran los encuestados y las columnas las preguntas de cada instrumento o encuesta y que trasladó esta data al SPS software estadístico versión 28

Se copio la data del Excel al Software estadístico S.P.S.S. versión 26.

Las tablas correspondiente al estadística descriptiva fueron elaboradas a través del software SPS para cada variable y sus respectivas dimensiones obteniéndose los porcentajes obtenidos según la escala alto medio y bajo y también se elaboró la estadística inferencial correspondiente a las hipótesis general y las hipótesis o hipótesis específica las cuales se desarrollaron previamente con una Se elaboraron cuadros de frecuencias distribuidas y gráficos de datos relacionada para cada dimensionalidad como a nivel de variables para cada instrumento con su cuestionario, se procesaron las cantidades porcentuales determinados en cada dimensionalidad de cada encuesta.

Se elaboraron cuadros y figuras el resumen estadístico para cada variable por dimensiones y se determinó el nivel de Ambiente Dentro del Instituto y nivel de estrés dentro de la labor de los profesores de primaria de la institucional educativa de Huamachuco.

Para evaluar la hipótesis se aplicó Shapiro-Willk por ser el muestreo una cantidad inferior a 50 y se estableció que los datos se encuentran con un enfoque paramétrico.

Se ejecuto el coeficiente de Pearson y se estableció si se confirma la aceptación o rechazó de la hipótesis planteada basado en la correlación y nivel de significancia calculado.

Se proceso la discusión de resultados, se determino las conclusiones y se realizó las recomendaciones respectivas.

3.6. Método de análisis de datos

La metodología de analizar la data de análisis de datos se estableció de manera cuantitativa basada soportado por un análisis estadístico descriptivo y análisis de la estadística contrasta las respectivas hipótesis lo obtenido al aplicar las encuestas a través del S.P.S.S. -V26 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales)

Estadística descriptiva

Se aplicaron las respectivas estadísticas descriptivas con cuadros y figuras cruzadas, frecuencias distribuidas y figuras respectivas y se realizó analíticamente los resultados del diagnóstico aplicado a cada variable (nivel bajo, medio alto) a través de los porcentajes calculados los porcentajes obtenidos de cada dimensión y por lo tanto se ha determinado el nivel porcentual de cada variable de los que enseñan en el nivel seleccionado de la institucional educativa de Huamachuco.

Estadística inferencial

Se verifico las hipótesis a través de la prueba que verifica la normalidad por ser el muestreo de 16 (< 50). Lo cual facilito decidir que coeficiente se debe aplicar y se decidió el coeficiente de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Informado Consentimiento: este es tuyo compromete a los trabajadores que van a participar lo cual es están participando en forma voluntaria en el presente estudio.

Íntimo en lo íntimo, corresponde a las personas que participan sin mencionar sus datos personales es decir se encuentran en el anonimato.

Beneficencia, costos y reciprocidad: esta ética se refiere a la base y fundamento de no dañar a las personas que participan.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

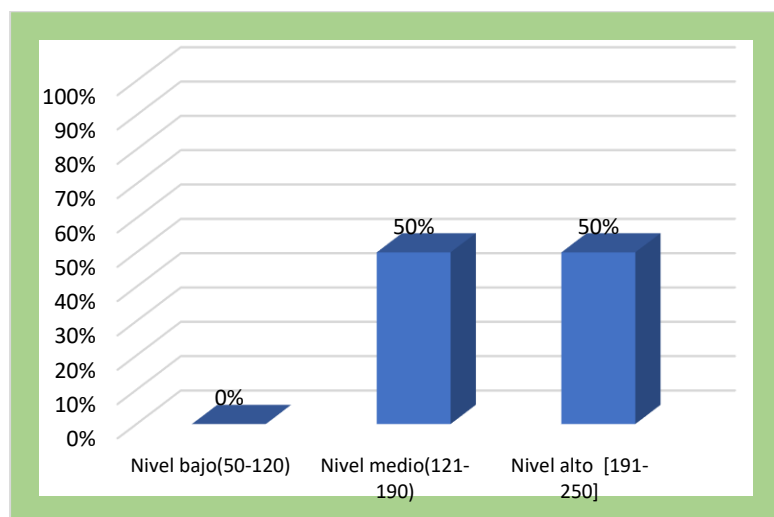
Distribución de frecuencias en el Ambiente Dentro del Instituto en sus niveles porcentual bajo, medio y alto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo (50-120)	0	0%
Nivel medio (121-190)	8	50%
Nivel alto [191-250]	8	50%
TOTAL	16	100%
Promedio	187.94	
%	75.18%	

Nota: Data de encuesta Ambiente institucional.

Figura 2

Gráfico de los niveles bajo, medio y alto del Ambiente Dentro del Instituto en la institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 3 y gráfico 2 se presentan los resultados obtenidos de la variable Ambiente Dentro del Instituto en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, ningún docente (0%) presentan un nivel bajo de Ambiente institucional; 8 que enseñan de nivel primaria (50%) se ubica en el nivel medio y 8 que enseñan de nivel primaria (50%) señalan que el nivel de Ambiente Dentro del Instituto es alto.

Tabla 4

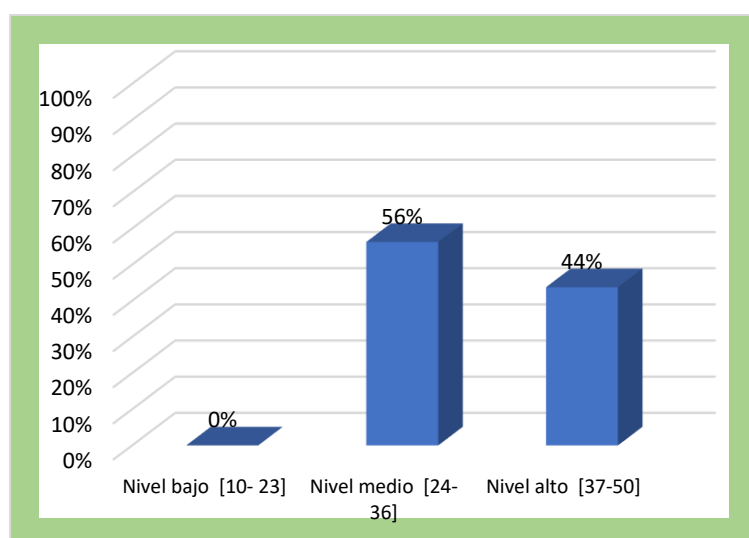
Distribución de frecuencias de la Dimensión 1 auto-realización del Ambiente Dentro del Instituto de una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo [10- 23]	0	0%
Nivel medio [24-36]	9	56%
Nivel alto [37-50]	7	44%
TOTAL	16	100%
Promedio	36.31	
%	72.63%	

Nota: Data de encuesta Ambiente institucional.

Figura 3

Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 1 auto-realización del Ambiente Dentro del Instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 4 y gráfico 3 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 1 auto-realización de la variable Ambiente Dentro del Instituto en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, ningún docente (0%) presentan un nivel bajo de auto-realización del Ambiente institucional; 9 que enseñan de nivel primaria (56%) se ubica en el nivel medio y 7 que enseñan de nivel primaria (44%) señalan que el nivel de la auto-realización del Ambiente Dentro del Instituto es alto

Tabla 5

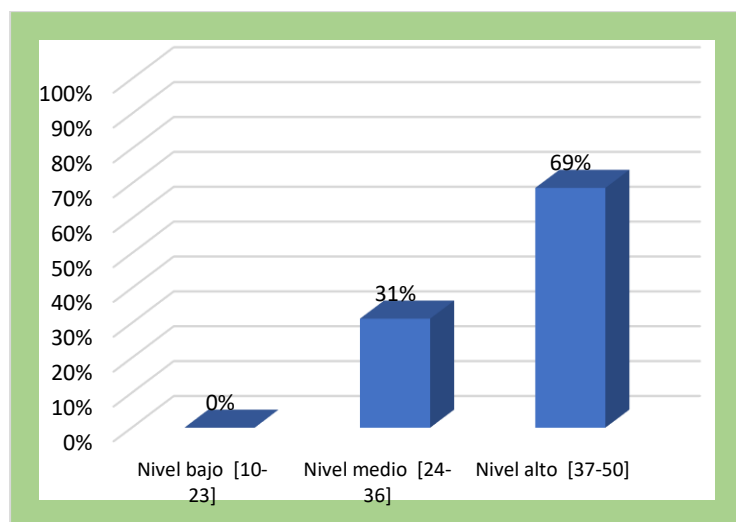
Distribución de frecuencias de la Dimensión 2 involucrarse laboralmente del Ambiente Dentro del Instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo [10- 23]	0	0%
Nivel medio [24-36]	5	31%
Nivel alto [37-50]	11	69%
TOTAL	16	100%
Promedio	39.25	
%	78.50%	

Nota: Data de encuesta Ambiente institucional.

Figura 4

Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 2 involucrarse laboralmente del Ambiente Dentro del Instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 5 y gráfico 4 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 2 involucrarse laboralmente de la variable Ambiente Dentro del Instituto en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, ningún docente (0%) presentan un nivel bajo de involucrarse laboralmente del Ambiente institucional; 5 que enseñan de nivel primaria (31%) se ubica en el nivel medio y 11 que enseñan de nivel primaria (69%) señalan que el nivel de la involucrarse laboralmente del Ambiente Dentro del Instituto es alto.

Tabla 6

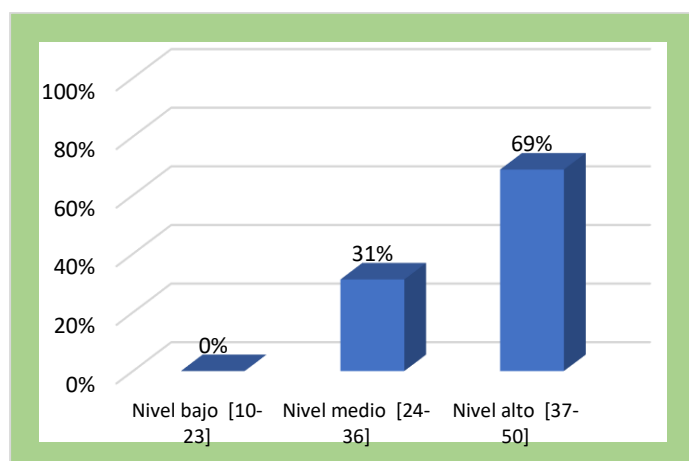
Distribución de frecuencias de la Dimensión 3 supervisión del Ambiente Dentro del Instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo [10- 23]	0	0%
Nivel medio [24-36]	5	31%
Nivel alto [37-50]	11	69%
TOTAL	16	100%
Promedio	38.81	
%	77.63%	

Nota: Data de encuesta Ambiente institucional.

Figura 5

Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 3 supervisión del Ambiente Dentro del Instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 6 y gráfico 5 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 3 supervisión de la variable Ambiente Dentro el Instituto en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, ningún docente (0%) presentan un nivel bajo de supervisión del Ambiente institucional; 5 que enseñan de nivel primaria (31%) se ubica en el nivel medio y 11 que enseñan de nivel primaria (69%) señalan que el nivel de lo supervisado del Ambiente Dentro del Instituto es alto.

Tabla 7

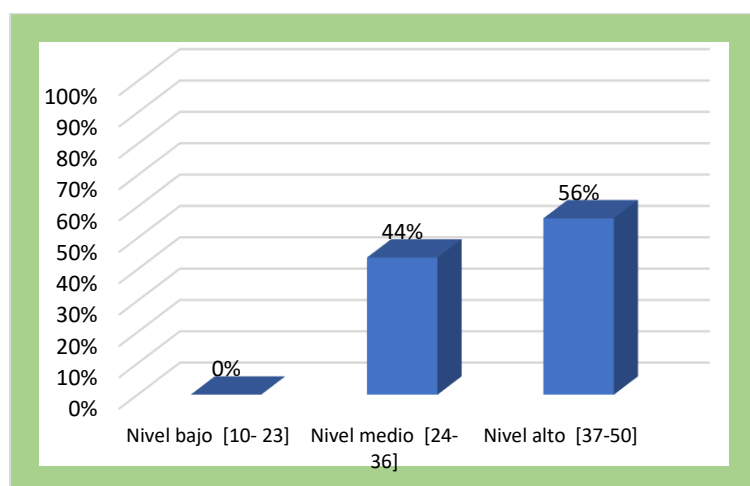
Distribución de frecuencias de la Dimensión 4 comunicación del Ambiente Dentro del Instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo [10- 23]	0	0%
Nivel medio [24-36]	7	44%
Nivel alto [37-50]	9	56%
TOTAL	16	100%
Promedio	37.81	
%	75.63%	

Nota: Data de encuesta Ambiente institucional.

Figura 6

Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 4 comunicación del Ambiente Dentro del Instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 7 y gráfico 6 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 4 comunicación de la variable Ambiente Dentro del Instituto en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, ningún docente (0%) presentan un nivel bajo de comunicación del Ambiente institucional; 7 que enseñan de nivel primaria (44%) se ubica en el nivel medio y 9 que enseñan de nivel primaria (56%) señalan que el nivel de lo comunicado del Ambiente Dentro del Instituto es alto.

Tabla 8

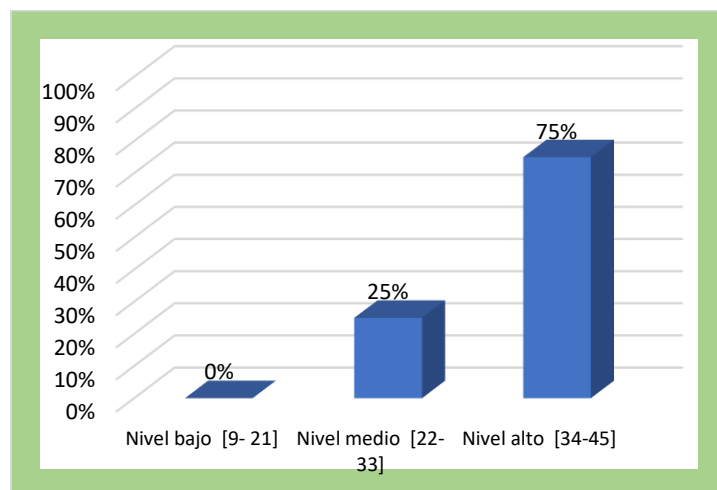
Distribución de frecuencias de la Dimensión 5 condiciones laborales del Ambiente Dentro del Instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo [9- 21]	0	0%
Nivel medio [22-33]	4	25%
Nivel alto [34-45]	12	75%
TOTAL	16	100%
Promedio	35.75	
%	79.44%	

Nota: Data de encuesta Ambiente institucional.

Figura 7

Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 5 condiciones laborales del Ambiente Dentro del Instituto en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 8 y grafico 7 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 5 condiciones laborales de la variable Ambiente Dentro del Instituto en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, ningún docente (0%) presentan un nivel bajo de condiciones laborales del Ambiente institucional; 4 que enseñan de nivel primaria (25%) se ubica en el nivel medio y 12 que enseñan de nivel primaria (75%) señalan que el nivel de la condiciones laborales del Ambiente Dentro del Instituto es alto.

Tabla 9

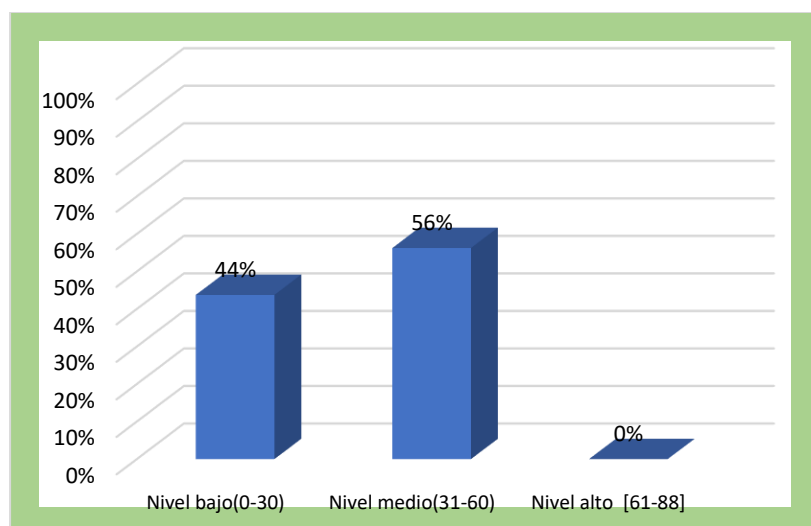
Distribución de frecuencias en el Estrés dentro de la labor en sus niveles porcentual bajo, medio y alto en una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo(0-30)	7	44%
Nivel medio(31-60)	9	56%
Nivel alto [61-88]	0	0%
TOTAL	16	100%
Promedio	33.25	
%	37.78%	

Nota: Data de encuesta Estrés laboral.

Figura 8

Gráfico de los niveles bajo, medio y alto del Estrés dentro de la labor en la institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 9 y gráfico 8 se presentan los resultados obtenidos de la variable Estrés dentro de la labor en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, 7 que enseñan (44%) presentan un nivel bajo de Estrés Laboral; 9 que enseñan de nivel primaria (56%) se ubica en el nivel medio y ningún docente (0%) señalan que el nivel de Estrés dentro de la labor es alto.

Tabla 10

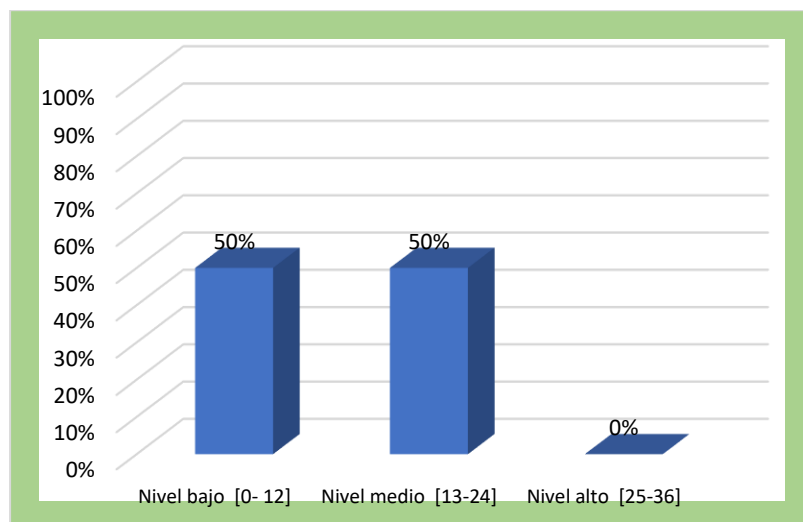
Distribución de frecuencias de la Dimensión 1 agotado emocionalmente del Estrés dentro de la labor de una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo [0- 12]	8	50%
Nivel medio [13-24]	8	50%
Nivel alto [25-36]	0	0%
TOTAL	16	100%
Promedio	9.94	
%	27.60%	

Nota: Data de encuesta Estrés laboral.

Figura 9

Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 1 agotado emocionalmente del Estrés dentro de la labor en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 10 y gráfico 9 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 1 agotado emocionalmente de la variable Estrés dentro de la labor en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, 8 que enseñan (50%) presentan un nivel bajo de agotado emocionalmente del Estrés Laboral; 8 que enseñan de nivel primaria (50%) se ubica en el nivel medio y ningún docente de nivel primaria (0%) señalan que el nivel de la agotado emocionalmente del Estrés dentro de la labor es alto.

Tabla 11

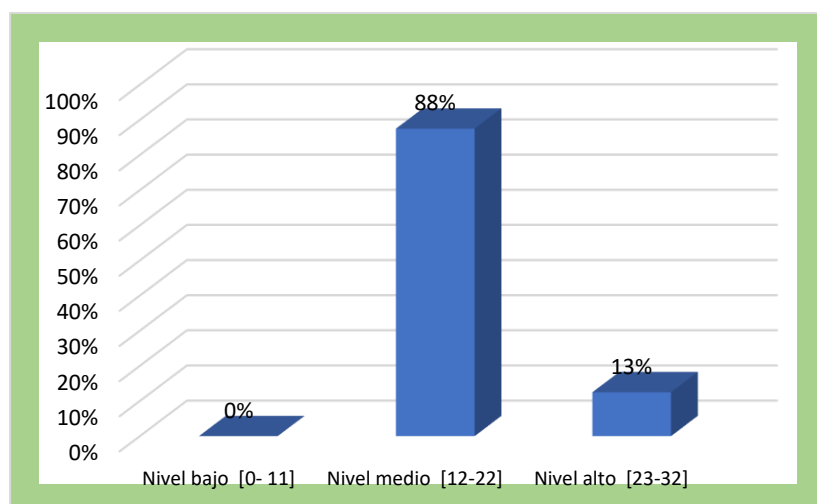
Distribución de frecuencias de la Dimensión 2 personal realizado del Estrés dentro de la labor de una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo [0- 11]	0	0%
Nivel medio [12-22]	14	88%
Nivel alto [23-32]	2	13%
TOTAL	16	100%
Pomedio	18.13	
%	56.64%	

Nota: Data de encuesta Estrés laboral.

Figura 10

Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 2 personal realizado del Estrés dentro de la labor en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 11 y gráfico 10 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 2 personal realizado de la variable Estrés dentro de la labor en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, ningún docente (0%) presentan un nivel bajo de personal realizado del Estrés Laboral; 14 que enseñan de nivel primaria (88%) se ubica en el nivel medio y 2 que enseñan de nivel primaria (12%) señalan que el nivel de la personal realizado del Estrés dentro de la labor es alto.

Tabla 12

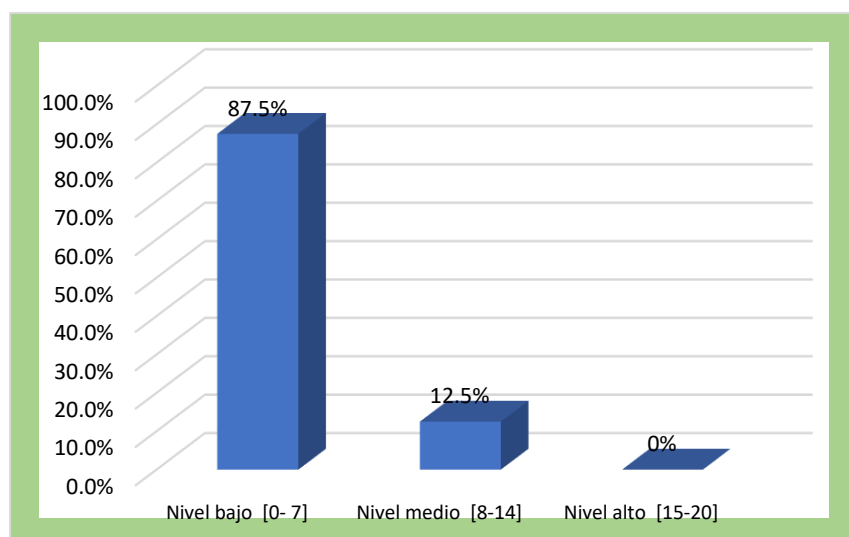
Distribución de frecuencias de la Dimensión 3 personal despersonalizado del Estrés dentro de la labor de una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

Niveles	hi	%
Nivel bajo [0- 7]	14	87.5%
Nivel medio [8-14]	2	12.5%
Nivel alto [15-20]	0	0%
TOTAL	16	100%
Promedio	5.19	
%	25.94%	

Nota: Data de encuesta Estrés laboral.

Figura 11

Gráfico de los porcentajes de los niveles bajo, medio y alto de la Dimensión 3 personal despersonalizado del estrés dentro de la labor en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.



Interpretación

En la tabla 12 y gráfico 11 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 3 personal despersonalizado de la variable Estrés dentro de la labor en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, donde se observa que, 14 que enseñan (87.5%) presentan un nivel bajo de personal despersonalizado del Estrés Laboral; 2 que enseñan de nivel primaria (12.5%) se ubica en el nivel medio y ningún docente de nivel primaria (0%) señalan que el nivel de la personal despersonalizado del Estrés dentro de la labor es alto.

Prueba de hipótesis

Tabla 13

Prueba de normalidad del Ambiente Dentro del Instituto y estrés dentro de la labor en profesores de educación en primaria en una institucional educativa, Huamachuco 2023.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1CLI	,113	16	,200*	,961	16	,688
V2EL	,155	16	,200*	,928	16	,226

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se utilizó la prueba de normalidad, se tuvo en consideración la prueba de Shapiro-Wilk, pues el tamaño de la muestra resulto ser menor a 50 participantes en este caso fueron 16 los 5 estados, de acuerdo a los valores obtenidos estos resultan ser mayores a 0.05, lo cual evidencia que se está frente a una distribución paramétrica, de manera que se aplicó la prueba de correlación de Pearson.

Hipótesis general

Formulación de hipótesis

Ho. No existe relación entre el Ambiente Dentro del Instituto y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Hi. Existe relación entre el Ambiente Dentro del Instituto y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Prueba estadística: Pearson

Tabla 14

Tabla de correlación del Ambiente Dentro del Instituto con el estrés laboral

			Ambiente Dentro del Instituto	Estrés laboral
Pearson	Ambiente Dentro del Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,300
		Sig. (bilateral)	.	,259
	N	16	16	
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,300	1,000
		Sig. (bilateral)	,259	.
	N	16	16	

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe una relación entre el Ambiente Dentro del Instituto y el Estrés dentro de la labor en los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,259 >0,05$ ($r_s=0,300$ correlación positiva débil).

Hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

Ho. No existe relación entre la auto-realización y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Hi. Existe relación entre la auto-realización y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Prueba estadística: Pearson

Tabla 15

Correlación de la dimensión 1 auto-realización y el estrés laboral

		Correlaciones		
			Dimensión 1 auto-realización del Ambiente institucional	Variable 2 Estrés laboral
Pearson	Dimensión 1 auto-realización del Ambiente institucional	Coeficiente de correlación	1,000	-,078
		Sig. (bilateral)	.	,775
		N	16	16
	Variable 2 Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,078	1,000
		Sig. (bilateral)	,775	.
		N	16	16

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe una relación entre la auto-realización del Ambiente Dentro del Instituto y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,775 > 0,05$ ($r_s=-0,078$ correlación negativa débil).

Hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

Ho. No existe relación entre el involucrarse laboralmente y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Hi. Existe relación entre el involucrarse laboralmente y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Prueba estadística: Pearson

Tabla 16

Correlación de la dimensión 2 involucrarse laboralmente y el estrés laboral

			Dimensión 2 involucrarse laboralmente del Ambiente institucional	Variable 2 Estrés laboral
Pearson	Dimensión 2 involucrarse laboralmente del Ambiente institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,175
		Sig. (bilateral)	.	,517
		N	16	16
	Variable 2 Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,517	.
		N	16	16

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe una relación entre el involucrarse laboralmente del Ambiente Dentro del Instituto y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,517 > 0,05$. ($r_s=0,175$ correlación positiva débil).

Hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

Ho. No existe relación entre lo supervisado y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Hi. Existe relación entre lo supervisado y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Prueba estadística: Pearson

Tabla 17

Correlación de la dimensión 3 supervisión y el estrés laboral

			Dimensión 3 supervisión del Ambiente Dentro del Instituto Ah	Variable 2 Estrés laboral
Pearson	Dimensión 3 supervisión del Ambiente Dentro del Instituto	Coeficiente de correlación	1,000	,381
		Sig. (bilateral)	.	,146
		N	16	16
	Variable 2 Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,381	1,000
		Sig. (bilateral)	,146	.
		N	16	16

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe una relación entre lo supervisado del Ambiente Dentro del Instituto y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,146 > 0,05$ ($r_s=0,381$ correlación positiva débil).

Hipótesis específica 4

Formulación de hipótesis

Ho. No existe relación entre lo comunicado y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Hi. Existe relación entre lo comunicado y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Prueba estadística: Pearson

Tabla 18

Correlación de la dimensión 4 comunicación y el estrés laboral

			Dimensión 4 comunicación del Ambiente institucional	Variable 2 Estrés laboral
Pearson	Dimensión 4 comunicación del Ambiente institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,386
		Sig. (bilateral)	.	,140
		N	16	16
	Variable 2 Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,386	1,000
		Sig. (bilateral)	,140	.
		N	16	16

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe una relación entre lo comunicado del Ambiente Dentro del Instituto y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,140 > 0,05\%$ ($r_s=0.386$ correlación positiva débil).

Hipótesis específica 5

Formulación de hipótesis

Ho. No existe relación entre las condiciones en el trabajo y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Hi. Existe relación entre las condiciones en el trabajo y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Prueba estadística: Pearson

Tabla 19

Correlación de la dimensión 5 condiciones laborales y el estrés laboral

			Dimensión 5 condiciones laborales del Ambiente institucional	Variable 2 Estrés laboral
Pearson	Dimensión 5 condiciones laborales del Ambiente institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,450
		Sig. (bilateral)	.	,080
		N	16	16
	Variable 2 Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,450	1,000
		Sig. (bilateral)	,080	.
		N	16	16

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe una relación entre las condiciones en el trabajo del Ambiente Dentro del Instituto y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,08 > 0,05$ ($r_s= 0.450$, correlación positiva media).

Tabla 20

Anova de la relación de Ambiente Dentro del Instituto en el estrés dentro de la labor y sus dimensiones

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Dimensión 1 auto-realización del Ambiente institucional	,097	,009	-,061	,153
Dimensión 2 involucrarse laboralmente del Ambiente institucional	,246	,060	-,007	,126
Dimensión 3 supervisión del Ambiente institucional	,343	,118	,055	,140
Dimensión 4 comunicación del Ambiente institucional	,310	,096	,031	,159
Dimensión 5 condiciones laborales del Ambiente institucional	,364	,133	,071	,126

Note: Data de Planificación Textual y Redacción

Interpretación

No existe relación la cual es significativa (sig. < 0.01) de Ambiente Dentro del Instituto en el estrés dentro de la labor en la dimensión 1 auto-realización ($r^2= 0.9\%$); si existe relación la cual es significativa (sig. < 0.01) de Ambiente Dentro del Instituto de la dimensión 2 involucrarse laboralmente ($r^2= 6.0\%$) en el estrés laboral, si existe relación la cual es significativa (sig. < 0.01) de Ambiente Dentro del Instituto de la dimensión 3 supervisión ($r^2= 11.8\%$) en el estrés laboral, si existe relación la cual es significativa (sig. < 0.01) de Ambiente Dentro del Instituto de la dimensión 4 comunicación ($r^2= 9.6\%$) en el estrés dentro de la labor y si existe relación la cual es significativa (sig. < 0.01) de Ambiente Dentro del Instituto de la dimensión 5 condiciones laborales ($r^2= 13.3\%$) en el estrés laboral.

V. DISCUSIÓN

Se discute los resultados obtenidos con la tesis de García y Rodríguez (2022) en la que obtuvieron como resultados que, existe una relación negativa media entre Ambiente dentro de la institución o en la institución y estrés dentro de la labor en los colaboradores de la empresa Juvier S.A.C., evidenciados con un coeficiente de correlación de (R.H.O.=-,470; $p < .05$). Esto significó que los colaboradores que sufren estrés tendrán un menor Ambiente dentro de la institución, obtuvieron el 53% de Ambiente dentro de la institución y el 66% de estrés dentro de la labor por lo tanto, no existe similitud con los resultados obtenidos en la presente investigación debido a que, tuvo un R.H.O. de Spearman positivo débil de 0,300 con un nivel de significancia de 0,259, se obtuvo el 75,18% de Ambiente Dentro del Instituto mientras que en el estrés dentro de la labor se obtuvo 37,78% de muestra que no existe similitud con los resultados obtenidos por también se discute los resultados de la presente investigación en relación al estrés dentro de la labor con los resultados de la investigación realizada por Salazar y Samanamud, (2022) quienes obtuvieron que el 100% del total de la muestra estudiada se encuentra en un nivel bajo de estrés dentro de la labor mientras que en el estudio realizado se obtuvo un nivel bajo de 44% y un nivel medio de 56%. Salazar y Samanamud, (2022) en la variable Ambiente Dentro del Instituto obtuvieron el 27.27% del total se encuentra en un nivel favorable y el 72.73% en un nivel muy favorable mientras que en el estudio realizado se obtuvo un nivel medio de 50% y un nivel alto de 50%.

Salazar y Samanamud, (2022) en la dimensión autorrealización, presentó un indicador $p= 0.063$ no significativo, con un coeficiente de correlación de $r= -0.282$, presentando una relación inversa y de nivel bajo mientras que en el presente estudio realizado hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe relación la cual es significativa de la auto-realización del Ambiente Dentro del Instituto en el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,775 > 0,05$ ($r_s=-0,078$ correlación negativa débil) existiendo similitud con la investigación comparada.

Salazar y Samanamud, (2022) obtuvieron en la dimensión involucrarse laboralmente con el estrés laboral, Salazar y Samanamud, (2022) obtuvieron como resultado significativo $p= 0.021$, con un coeficiente de correlación de $r=-0.347$ relación inversa y bajo nivel lo cual no tiene similitud con la presente investigación realizada debido a que se obtuvo que hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe relación la cual es significativa del involucrarse laboralmente del Ambiente Dentro del Instituto en el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,517 > 0,05$. ($r_s=0,175$ correlación positiva débil).

Salazar y Samanamud, (2022) obtuvieron en la dimensión supervisión, se halló $p=0.030$ significativo entre las variables antes mencionadas, con un coeficiente de correlación inverso y de bajo nivel de $r=-0.327$ mientras que en la presente investigación se obtuvo que hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe relación la cual es significativa de lo supervisado del Ambiente Dentro del Instituto en el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,146 > 0,05$ ($r_s=0,381$ correlación positiva débil) por lo tanto no existe similitud con la presente investigación.

Salazar y Samanamud, (2022) obtuvieron en la dimensión comunicación, no evidenció significancia, siendo $p= 0.065$, con un coeficiente de correlación inverso y de bajo nivel $r= -0.281$, por lo que se entiende que, para nuestra muestra, lo comunicado no interviene de manera negativa para el logro de sus metas como empresa, como también no se descarta falta de comunicación entre algunos miembros de la empresa mientras que en la presente investigación se obtuvo que hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe relación la cual es significativa de lo comunicado del Ambiente Dentro del Instituto en el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,140 > 0,05\%$ ($r_s=0.386$ correlación positiva débil) por lo tanto existe similitud con la presente investigación.

Salazar y Samanamud, (2022) obtuvieron en la dimensión condiciones laborales se encuentra relacionada de manera significativa con $p= 0.038$, con un coeficiente de correlación inverso y de bajo nivel de $r= -0.313$, dado que un buen ambiente laboral, con óptimas condiciones permitirá que el trabajador tenga niveles bajos de estrés mientras que en la presente investigación se obtuvo que hay evidencia estadística significativa para decir que, no existe relación la cual es significativa de las condiciones en el trabajo del Ambiente Dentro del Instituto en el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023; con un nivel de significancia de $0,08 > 0,05$ ($r_s= 0.450$, correlación positiva media) por lo tanto no existe similitud con la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

- 1ra:** Se ha concluido con respecto al propósito generalizado que, se determinó que, no se ha hallado relación del Ambiente dentro de una institucionalidad en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, con un nivel de significancia de $0,259 > 0,05$ (R.S.=0,300 correlacional positiva débil).
- 2da:** Se ha concluido con respecto a al propósito específico 1 se estableció que no se ha hallado relación de la auto-realización en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, con un nivel de significancia de $0,775 > 0,05$ (rs=-0,078 correlacional negativa débil).
- 3ra:** Se ha concluido con respecto a al propósito específico 2 se estableció que no se ha hallado relación del involucrarse laboralmente y el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, con un nivel de significancia de $0,517 > 0,05$. (rs=0,175 correlacional positiva débil).
- 4ta:** Se ha concluido con respecto a al propósito específico 3 se estableció que no se ha hallado relación de lo supervisado y el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, con un nivel de significancia de $0,146 > 0,05$ (rs=0,381 correlacional positiva débil).
- 5ta:** Se ha concluido con respecto a al propósito específico 4 se estableció que no se ha hallado relación de lo comunicado y el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, con un nivel de significancia de $0,140 > 0,05\%$ (rs=0.386 correlacional positiva débil).
- 6ta:** Se ha concluido con respecto a al propósito específico 5 se estableció que no se ha hallado relación de las condiciones en el trabajo y el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023, con un nivel de significancia de $0,08 > 0,05$ (rs= 0.450, correlacional positiva media).

VII. RECOMENDACIONES

- 1ra:** Se ha recomendado al director de la institucional educativa L.B. de Huamachuco capacitar al personal docente y administrativo en las dimensiones relacionadas con la el Ambiente Dentro de una institucionalidad tales cómo auto-realización, involucrarse laboralmente, lo supervisado, lo comunicado y las condiciones en el trabajo.
- 2da:** Se ha recomendado al director de la institucional educativa L.B. de Huamachuco, programación de actividades (Capacitaciones) que faciliten la colaboración integral entre profesores de educación en primaria de dicha institucional educativa .
- 3ra:** Se ha recomendado al director de la institucional educativa L.B. de Huamachuco realizar capacitaciones sobre Ambiente dentro de una institucionalidad y estrés dentro de la labor la que debe comprometer a los profesores de educación en primaria en todas las áreas de esta forma realizar mejoramiento en la comunicación entre los que enseñan.
- 4ta:** Se ha recomendado al director de la institucional educativa L.B. de Huamachuco realizar la implementación de talleres de ingles semanalmente, con la finalidad de eliminar el sentimiento de frustración, cansancio y agotado al ejecutar sus labores de los que enseñan de primaria.
- 5ta:** Se ha recomendado al psicólogo de la institucional educativa L.B. de Huamachuco, realizar actividades de respiración pausada en los de los profesores de educación en primaria de esta forma erradicar sintomatología como estar agotado, desmotivado y fatigado.
- 6ta:** Se ha recomendado al psicólogo de la institucional educativa L.B. de Huamachuco programar campañas trimestrales para detectar falta de autoestima en los que enseñan de primaria. En concordancia a esto se debe planificar conversaciones orientado a la motivación personal y autoestima dirigido a todos los que enseñan.
- 7ma:** Se ha recomendado al director de la institucional educativa L.B. de Huamachuco planificar cursos relacionado a “Cómo integrar las

actividades laborales con las actividades personales”, “Labores dignos y valores” y “Comunicaciones laborales personales”; esto con el propósito de disminuir lo que influye a la falta de satisfacción que emergen entre los que enseñan de primaria.

8va: Finalmente, Se ha recomendado al personal de los profesores de educación en primaria de la institucional educativa L.B. seguir mejorando con el compromiso de todos los que enseñan en dicha institución y extrapolar a otra institucional educativa.

REFERENCIAS

- Cayetano Herrera, H. A. (2021). El estrés dentro de la labor y su relación con el Ambiente dentro de la institución en la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo – 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/8761>.
- Chávez, K., Jaik, A. y Barraza, A. (2018). Estrés dentro de la labor docente en educación preescolar. Primera Edición. México. Editorial: Contexto de la reforma educativa. Durango, México: Instituto Anglo Español.
- Chiang, M., Sanhueza Hernández, C. & Rivera Cerda, M. J. (2022). Ambiente dentro de la institución, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. RAN - Revista Academia & Negocios, 8(1), 43-54. <https://doi.org/10.29393/RAN8-6COMM30006>.
- Chiavenato, I. (2015) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 3ra. Edición. México. Editorial: Interamericana Editores.
- Chiavenato (2007). Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones. Octava Ed. México: Editorial Atlas, S.A.
- Chicaiza Quillupangui, J. W. (2023). El estrés dentro de la labor y su incidencia en el desempeño laboral en que enseñan del colegio técnico san José de la ciudad de quito en el periodo 2022-2023. [Tesis de Psicología, Universidad Politécnica Salesiana] <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24205>.
- Concha Hilares, I. y Aguilar Bravo, D. M. A. (2020). Estrés dentro de la labor y Ambiente dentro de la institución en los Trabajadores del centro de salud carmen de la legua - callao 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Del Callao]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5325>.
- Córdoba, D., Sanz, D., Medina, A., Buitrago, M. y Sierra, A. (2021). Fatiga por compasión y agotamiento profesional en personal de salud ante el duelo y muerte en contextos hospitalarios.
- Saude soc.30(3,26). <https://scielosp.org/pdf/sausoc/2021.v30n3/e200478/es>.
- Cruzado Jimenez, V. C. (2022). Estrés dentro de la labor y Ambiente dentro de la institución del profesional de salud en el área C.O.V.I.D-19 en un hospital de Chiclayo. [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio en la institución UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105415>.

- Cutti Tello, M. I. (2022). El Ambiente dentro de la institución y su relación con el estrés dentro de la labor en la Financiera Confianza S. A. A. -Agencia Jauja-Junín 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental].
- Flores Cornejo, H. (2021). El estrés dentro de la labor y su relación con el Ambiente dentro de la institución en la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo – 2021. [Tesis de licenciatura]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/8761>.
- García, F. F. (2022). Ambiente dentro de la institución y estrés dentro de la labor del personal administrativo dentro de una institucionalidad Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30757>.
- García Zavaleta, V. M. y Rodríguez Ayala, E. L. (2022). Ambiente dentro de la institución y estrés dentro de la labor en los colaboradores de la empresa Juvier S.A.C., Trujillo, 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103103>.
- Gómez, V. (2005). Richard Stanlev Lazarus (1922-2002). Revista Latinoamericana de Psicología, 37(1), <https://www.redalyc.org/pdf/805/80537112.pdf>.
- Gómez, V. (2005). Richard Stanlev Lazarus (1922-2002). Revista Latinoamericana de Psicología, 37(1), <https://www.redalyc.org/pdf/805/80537112.pdf>.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). Comportamiento Organizacional. Decima Ed. México: Editorial Thomson.
- Hernández, Sampieri, & Mendoza. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. México: Mc Graw.
- Hinkle, L. (1974). The concept of stress in the biological and social sciences. 71 Barcelona: Medicine and Man.
- Martínez, E. (2021) “Ambiente entro de la institución y Estrés dentro de la labor en el Personal de la Dirección de Criminalística de la Policía Nacional del Perú”, Lima, para obtener el título de Licenciada en Psicología. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1418>.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1997). Maslach Burnout Inventory Manual. 3ª ed. España: TEA Ediciones, S.A.

- Molina, P., Muñoz, M. y Schlegel, G. (2021). Estrés dentro de la labor del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med. segur. Trab.*, 65(256). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2019000300177.
- Moyano-Sailema, Paulina Jacqueline, Noroña-Salcedo, Darwin Raúl, & Vega-Falcón, Vladimir. (2022). Relación de factores psicosociales en el Ambiente y estrés dentro de la labor del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789. Epub 31 de octubre de 2022. Recuperado en 10 de mayo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771&lng=es&tlng=es.
- Muñoz Muñoz, M. L y López Maca, L. R. (2023). Efecto del estrés en el desempeño de los empleados de la Institucional educativa Normal Superior “Enrique Vallejo” de Tierradentro. [Tesis de Licenciatura, Corporación Universitaria Autónoma Del Cauca]. <http://repositorio.uniautonoma.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/776>.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Art. School of Psychology, University of Santiago, Chile (USACH)*, 58. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Onofre Pérez, L. M. (2021). Relación del estrés dentro de la labor en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/8191>.
- Ortega, J. (1999). *Estrés y Trabajo*. México.
- Palma, S. (2004) “Escala Ambiente Laboral CL- SPC”.
- Peiro, J. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral*. España: Eudema.
- Pérez Peñafiel, P. G. (2020). “El estrés dentro de la labor y el Ambiente dentro de la institución en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato”. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica De Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30929>.
- Pizarro, M. (2018). *Ambiente Laboral en los trabajadores de CONADIS ubicado en el Distrito del Cercado de Lima*. [Tesis de maestría Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

- Rivera, D., Rincón, J., y Flórez, S. (2018) Percepción del Ambiente dentro de la institución: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Revista Espacios 39(19) 41 2020. Recuperado el 13 de febrero <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>.
- Salazar Marzal, G. A. y Samanamud Osorio, M. S. (2022). Estrés dentro de la labor y Ambiente dentro de la institución en agentes de seguridad de una empresa durante la pandemia del COVID 19. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93380>.
- Selye, H. (1974). Stress sans detresse. Montréal: Les Edition La Presse.
- Solano Salas, S. (2022). Estrés dentro de la labor en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa. [Tesis de licenciatura, Universidad De Costa Rica]. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/88021/Tesis%20Estres%20Laboral-Sof%C3%ADa%20Solano%20Salas%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vanessa Carolina, C. J. (2022). Estrés dentro de la labor y Ambiente dentro de la institución del profesional de Salud en el área C.O.V.I.D-19 en un hospital de Chiclayo. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Zaldívar, D. (1996). Conocimiento y dominio del estrés. La Habana: Editorial Científico técnica.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Estrés dentro de la labor y Ambiente dentro de la institución

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Propósito Principal:	General: Hi: Se ha hallado relación la cual es significativa del Ambiente Dentro dentro de una institucionalidad en el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.	V.I.: Ambiente dentro de la institución	Unidad de Análisis Profesores de educación en primaria de la institucional educativa de Huamachuco Población 16 que enseñan de primaria	Enfoque de investigación: no realiza experimentos. Diseño: Correlacionada	Técnica: Instrumento: Encuesta. Métodos de Análisis de Investigación: Cuestionario.
¿Cuál es la relación del Ambiente Dentro dentro de una institucionalidad en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en	Determinar la relación el Ambiente Dentro dentro de una institucionalidad en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. Objetivos		V.D.: Estrés laboral			

<p>el 2023? Problemas específicos: P1 ¿Cuál es la relación de la auto-realización en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023? P2 ¿Cuál es la relación del involucrarse laboralmente en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023? P3 ¿Cuál es la</p>	<p>Específicos: OE1 Establecer la relación de la auto-realización en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. OE2 Establecer la relación del involucrarse laboralmente en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. OE3 Establecer la relación de lo supervisado en el</p>	<p>Específico: H1: Se ha hallado relación la cual es significativa de la auto-realización y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. H2: Se ha hallado relación la cual es significativa del involucrarse laboralmente y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco</p>				
--	--	---	--	--	--	--

<p>relación de lo supervisado en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023? P4¿Cuál es la relación de lo comunicado en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023? P5¿Cuál es la relación de las condiciones en el trabajo en el estrés dentro de la labor de profesores de</p>	<p>estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. OE4 Establecer la relación de lo comunicado en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. OE5 Establecer la relación de las condiciones en el trabajo en el estrés dentro de la labor de profesores de educación en primaria de una</p>	<p>en el 2023. H3: Se ha hallado relación la cual es significativa de lo supervisado y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023. H4: Se ha hallado relación la cual es significativa de lo comunicado y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco</p>				
--	--	---	--	--	--	--

educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023?	institucional educativa de Huamachuco en el 2023.	en el 2023. H5: Se ha hallado relación la cual es significativa de las condiciones en el trabajo y el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria en una institucional educativa de Huamachuco en el 2023.				
--	---	--	--	--	--	--

	<p>permita la introducción de comportamientos entre los miembros y su estructura, la falla en monitorear este ambiente puede causar que los empleados abandonen el ambiente de trabajo porque pueden sentirse inseguros en un ambiente hostil.</p>			<p>capacitación que se necesita La empresa promueve el desarrollo del personal. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. Se reconocen los logros en el trabajo.</p>	Ordinal
			Involucramiento laboral	<p>Se siente compromiso con el éxito en la organización. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. Los trabajadores están comprometidos con la organización En la oficina se hacen mejor las</p>	

				<p>cosas cada día. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.</p>	Ordinal
			Supervisión	<p>El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. En la organización se mejoran</p>	

				<p>continuamente los métodos de trabajo.</p> <p>La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.</p> <p>Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.</p> <p>Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.</p> <p>Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.</p> <p>Se ha hallado n normas y procedimientos como guías de trabajo.</p> <p>Los objetivos del trabajo están claramente definidos.</p>	Ordinal
--	--	--	--	--	---------

				<p>El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.</p> <p>Se ha hallado un trato justo en la empresa.</p>	
			Comunicación	<p>Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>En mi oficina, la información fluye adecuadamente.</p> <p>En los grupos de trabajo, se ha hallado una relación armoniosa.</p> <p>Se ha hallado n suficientes canales de comunicación.</p> <p>Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.</p> <p>En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.</p>	

				<p>La institución fomenta y promueve lo comunicado interna.</p> <p>El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.</p> <p>Se ha hallado colaboración entre el personal de las diversas oficinas.</p> <p>Se conocen los avances en otras áreas de la organización</p>	
			Condiciones laborales	<p>Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.</p> <p>Los objetivos de trabajo son retadores.</p> <p>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.</p> <p>El grupo con el que</p>	

				<p>trabajo, funciona como un equipo bien integrado. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. Se ha hallado buena administración de los recursos. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución. Se dispone de tecnología</p>	
Estrés laboral	Según Hellriegel y Slocum (2009), definen el estrés dentro de la labor como un sentimiento de	Se operativiza Aplicando las dimensiones Agotado emocionalmente, Personal realizado	Agotado emocionalmente	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo. Cuando termino mi jornada de trabajo	Ordinal

	<p>ansiedad o estrés físico que ocurre cuando un individuo cree que las demandas que se le imponen son demasiado grandes para su capacidad de afrontarlas (p. 189).</p>	<p>y Personal despersonalizado que corresponden a la variable estrés laboral.</p>		<p>me siento vacío (a). Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a). Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento frustrado en mi trabajo. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. Siento que trabajar en contacto directo con estudiantes me cansa. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.</p>	Ordinal
			Personal realizado	Siento que puedo entender fácilmente a la	

				<p>plana administrativa, profesores, padre de familia y a los estudiantes. Siento que trato con mucha eficacia los problemas nivel administrativo, relaciones con profesores, padres de familia y estudiantes. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. Me siento con mucha energía en mi trabajo. Siento que puedo crear con facilidad un Ambiente agradable con mi entorno laboral. No me siento estimado después de haber trabajado</p>	Ordinal
--	--	--	--	--	---------

				<p>con estudiantes, PFFF incluyendo la plana administrativa y docente. Creo que no consigo mucha retribución o me es de beneficio en este trabajo. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.</p>	
			Personal despersonalizado	<p>Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales. Siento que me he hecho más duro con la gente. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente en la relación laborales.</p>	

				<p>Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo. Me siento culpable de no poder resolver situaciones o problemas laborales.</p>	
--	--	--	--	---	--

Anexo 3: Instrumento CL-SPC que mide el Ambiente institucional

Elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 en Lima Perú.

Encuesta N° _____

La encuesta presentada tiene el propósito de diagnosticar el Ambiente dentro de una institucionalidad en los profesores de educación en primaria de la institucional educativa de Huamachuco en el año 2023. Se debe especificar que la presente investigación tiene fines solamente académicos. Debe marcar con una X la respuesta seleccionada escogiendo según la escala de Likert del 1 al 5 y todos los ítems deben ser respondidas y así pueda ser calificada.

Datos generales:

1) Sexo:

a) Masculino b) Femenino

2) Edad:

a) De 18 a 25 años

b) De 26 a 35 años

c) De 36 a 45 años

d) De 46 a 55 años

e) De 56 años a más

3) Hijos:

a) Sí, b) No

4) Turno:

a) Día

b) Noche

Escala de Likert:

1= Ninguna o nunca, 2= poco, 3= regular, 4= mucho, 5= todo o siempre.

1. Autorrealización

Ítem	Afirmación	Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Se ha hallado oportunidades de progresar en la institucional educativa.					
2	El director (a) se interesa por el éxito del docente de primaria.					
3	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	El director (a) expresa reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	El director (a) promueve la capacitación que se necesita.					
8	La institucional educativa promueve el desarrollo de los que enseñan de primaria.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					

2. Involucramiento laboral

Ítem	Afirmación	Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
11	Se siente compromiso con el éxito en la institucional educativa.					
12	Cada docente de primaria asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
12	Cada docente de primaria se considera factor clave para el éxito de la institucional educativa.					
14	Los profesores de educación en primaria están comprometidos con la institucional educativa.					

15	En el aula se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal de los que enseñan de primaria.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los servicios de la institucional educativa, son motivo de orgullo personal.					
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institucional educativa.					
20	La institucional educativa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

3. Supervisión

Ítem	Afirmación	Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la institucional educativa se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades laborales.					
27	Se ha hallado n normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					

30	Se ha hallado un trato justo en la Institucional educativa .					
----	--	--	--	--	--	--

4. Comunicación

Ítem	Afirmación	Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi aula, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, se ha hallado una relación armoniosa.					
34	Se ha hallado n suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institucional educativa, se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institucional educativa fomenta y promueve lo comunicado interna.					
38	El supervisor conoce los planteamientos que se hace.					
39	Se ha hallado colaboración entre los que enseñan de los diversos niveles de primaria.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institucional educativa.					

5. Condiciones laborales

Ítem	Afirmación	Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
41	Los profesores de educación en primaria cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo son retadores.					
43	Los profesores de educación en primaria tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

45	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Se ha hallado buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones educativas.					
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institucional educativa.					
49	Se dispone de tecnología.					

Anexo 4: Instrumento que mide el estrés laboral

Estimado(a) docente, el presente instrumento tiene por propósito recolectar datos a través de un cuestionario para evaluar el estrés dentro de la labor de los profesores de educación en primaria de una institucional educativa de Huamachuco en el año 2023.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, según su percepción en la siguiente escala:

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		0	1	2	3	4
N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: Agotado emocionalmente.						
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a).					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).					
4	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
6	Me siento frustrado en mi trabajo.					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
8	Siento que trabajar en contacto directo con estudiantes me cansa.					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
D2: Personal realizado.		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Siento que puedo entender fácilmente a la plana administrativa, profesores, padre de familia y a los estudiantes.					
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas nivel administrativo, relaciones con profesores, padres de familia y estudiantes.					

12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
14	Siento que puedo crear con facilidad un Ambiente agradable con mi entorno laboral.					
15	No me siento estimado después de haber trabajado con estudiantes, PPFf incluyendo la plana administrativa y docente.					
16	Creo que no consigo mucha retribución o me es de beneficio en este trabajo.					
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.					
D3: Personal despersonalizado.		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.					
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.					
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente en la relación laboral.					
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.					
22	Me siento culpable de no poder resolver situaciones o problemas laborales.					

Anexo 5: Validación de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN							
1	Se ha hallado n oportunidades de progresar en la institucional educativa.	x		x		x		
2	El director (a) se interesa por el éxito del docente de primaria.	x		x		x		
3	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	El director (a) expresa reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
7	El director (a) promueve la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La institucional educativa promueve el desarrollo de los que enseñan de	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito en la institucional educativa.	x		x		x		
12	Cada docente de primaria asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada docente de primaria se considera factor clave para el éxito de la institucional educativa.	x		x		x		
14	Los profesores de educación en primaria están comprometidos con la	x		x		x		
15	En el aula se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal de los que enseñan de primaria.	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
18	Los servicios de la institucional educativa, son motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institucional educativa.	x		x		x		
20	La institucional educativa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		

22	En la institucional educativa se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x	
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño.	x		x		x	
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x	
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades laborales.	x		x		x	
27	Se ha hallado n normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x	
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x	
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x	
30	Se ha hallado un trato justo en la Institucional educativa .	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x	
32	En mi aula, la información fluye adecuadamente.	x		x		x	
33	En los grupos de trabajo, se ha hallado una relación armoniosa.	x		x		x	
34	Se ha hallado n suficientes canales de comunicación.	x		x		x	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x	
36	En la institucional educativa , se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
37	La institucional educativa fomenta y promueve lo comunicado interna.	x		x		x	
38	El supervisor conoce los planteamientos que se hace.	x		x		x	
39	Se ha hallado colaboración entre los que enseñan de los diversos niveles de primaria.	x		x		x	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institucional educativa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los profesores de educación en primaria cooperan entre sí.	x		x		x	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x	

43	Los profesores de educación en primaria tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	x		x		x	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x	
45	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
46	Se ha hallado buena administración de los recursos.	x		x		x	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones educativas.	x		x		x	
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institucional educativa.	x		x		x	
49	Se dispone de tecnología.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones ___

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. [Espinoza Polo Francisco Alejandro](#) **DNI: 17839286** **Código Orcid: 0000-0002-5207-8200**

Especialidad del validador: [Ingeniero](#)

Trujillo, 05 de julio del 2023.

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

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
 Docente EPG – UCV
Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AGOTADO EMOCIONALMENTE								
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a).	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
8	Siento que trabajar en contacto directo con estudiantes me cansa.	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: PERSONAL REALIZADO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entender fácilmente a la plana administrativa, profesores, padre de familia y a los estudiantes.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas nivel administrativo, relaciones con profesores, padres de familia y estudiantes.	x		x		x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un Ambiente agradable con mi entorno laboral.	x		x		x		
15	No me siento estimado después de haber trabajado con estudiantes, PFFF incluyendo la plana administrativa y docente.	x		x		x		
16	Creo que no consigo mucha retribución o me es de beneficio en este trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: PERSONAL DESPERSONALIZADO		Si	No	Si	No	Si	No	

18	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	x		x		x	
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.	x		x		x	
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente en la relación laboral.	x		x		x	
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.	x		x		x	
22	Me siento culpable de no poder resolver situaciones o problemas laborales.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones _

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. [Espinoza Polo Francisco Alejandro](#) **DNI:** [17839286](#) **Código Orcid:** [0000-0002-5207-8200](#)

Especialidad del validador: [Ingeniero](#)

Trujillo, 05 de julio del 2023.

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

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente EPG – UCV

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN							
1	Se ha hallado n oportunidades de progresar en la institucional educativa.	x		x		x		
2	El director (a) se interesa por el éxito del docente de primaria.	x		x		x		
3	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	El director (a) expresa reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
7	El director (a) promueve la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La institucional educativa promueve el desarrollo de los que enseñan de	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito en la institucional educativa.	x		x		x		
12	Cada docente de primaria asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada docente de primaria se considera factor clave para el éxito de la institucional educativa.	x		x		x		
14	Los profesores de educación en primaria están comprometidos con la	x		x		x		
15	En el aula se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal de los que enseñan de primaria.	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
18	Los servicios de la institucional educativa, son motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institucional educativa.	x		x		x		
20	La institucional educativa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		

22	En la institucional educativa se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x	
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño.	x		x		x	
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x	
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades laborales.	x		x		x	
27	Se ha hallado n normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x	
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x	
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x	
30	Se ha hallado un trato justo en la Institucional educativa.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x	
32	En mi aula, la información fluye adecuadamente.	x		x		x	
33	En los grupos de trabajo, se ha hallado una relación armoniosa.	x		x		x	
34	Se ha hallado n suficientes canales de comunicación.	x		x		x	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x	
36	En la institucional educativa , se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
37	La institucional educativa fomenta y promueve lo comunicado interna.	x		x		x	
38	El supervisor conoce los planteamientos que se hace.	x		x		x	
39	Se ha hallado colaboración entre los que enseñan de los diversos niveles de primaria.	x		x		x	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institucional educativa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los profesores de educación en primaria cooperan entre sí.	x		x		x	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x	

43	Los profesores de educación en primaria tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	x		x		x	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x	
45	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
46	Se ha hallado buena administración de los recursos.	x		x		x	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones educativas.	x		x		x	
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institucional educativa.	x		x		x	
49	Se dispone de tecnología.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones ___

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ibáñez Gutiérrez Gonzalo DNI: 17924917 Código Orcid: 0000-0002-4670-5933

Especialidad del validador: Docente

Trujillo, 05 de julio del 2023.

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



Dr. Gonzalo Ibáñez Gutiérrez
 Docente EPG – UCT
Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AGOTADO EMOCIONALMENTE								
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a).	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
8	Siento que trabajar en contacto directo con estudiantes me cansa.	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: PERSONAL REALIZADO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entender fácilmente a la plana administrativa, profesores, padre de familia y a los estudiantes.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas nivel administrativo, relaciones con profesores, padres de familia y estudiantes.	x		x		x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un Ambiente agradable con mi entorno laboral.	x		x		x		
15	No me siento estimado después de haber trabajado con estudiantes, PFFF incluyendo la plana administrativa y docente.	x		x		x		
16	Creo que no consigo mucha retribución o me es de beneficio en este trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: PERSONAL DESPERSONALIZADO		Si	No	Si	No	Si	No	

18	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	x		x		x	
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.	x		x		x	
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente en la relación laboral.	x		x		x	
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.	x		x		x	
22	Me siento culpable de no poder resolver situaciones o problemas laborales.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones _

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. [Ibáñez Gutiérrez Gonzalo](#) **DNI:** [17924917](#) **Código Orcid:** [0000-0002-4670-5933](#)

Especialidad del validador: [Docente](#)

Trujillo, 05 de julio del 2023.

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



Dr. Gonzalo Ibáñez Gutiérrez
 Docente EPG – UCT
Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN							
1	Se ha hallado n oportunidades de progresar en la institucional educativa.	x		x		x		
2	El director (a) se interesa por el éxito del docente de primaria.	x		x		x		
3	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	El director (a) expresa reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
7	El director (a) promueve la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La institucional educativa promueve el desarrollo de los que enseñan de	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito en la institucional educativa.	x		x		x		
12	Cada docente de primaria asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada docente de primaria se considera factor clave para el éxito de la institucional educativa.	x		x		x		
14	Los profesores de educación en primaria están comprometidos con la	x		x		x		
15	En el aula se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal de los que enseñan de primaria.	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
18	Los servicios de la institucional educativa, son motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institucional educativa.	x		x		x		
20	La institucional educativa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		

22	En la institucional educativa se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x	
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño.	x		x		x	
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x	
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades laborales.	x		x		x	
27	Se ha hallado n normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x	
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x	
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x	
30	Se ha hallado un trato justo en la Institucional educativa.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x	
32	En mi aula, la información fluye adecuadamente.	x		x		x	
33	En los grupos de trabajo, se ha hallado una relación armoniosa.	x		x		x	
34	Se ha hallado n suficientes canales de comunicación.	x		x		x	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x	
36	En la institucional educativa , se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
37	La institucional educativa fomenta y promueve lo comunicado interna.	x		x		x	
38	El supervisor conoce los planteamientos que se hace.	x		x		x	
39	Se ha hallado colaboración entre los que enseñan de los diversos niveles de primaria.	x		x		x	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institucional educativa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los profesores de educación en primaria cooperan entre sí.	x		x		x	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x	

43	Los profesores de educación en primaria tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	x		x		x	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x	
45	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
46	Se ha hallado buena administración de los recursos.	x		x		x	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones educativas.	x		x		x	
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institucional educativa.	x		x		x	
49	Se dispone de tecnología.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones ___

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Córdova Neri Santos Leonila **DNI:** 18052542 **Código Orcid:** 0000-0001-8110-6998

Especialidad del validador: Licenciada en Educación

Trujillo, 05 de julio del 2023.

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



Dra. Santos Leonila Córdova Neri
 Docente EPG – UCT
Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AGOTADO EMOCIONALMENTE								
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a).	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
8	Siento que trabajar en contacto directo con estudiantes me cansa.	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: PERSONAL REALIZADO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entender fácilmente a la plana administrativa, profesores, padre de familia y a los estudiantes.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas nivel administrativo, relaciones con profesores, padres de familia y estudiantes.	x		x		x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un Ambiente agradable con mi entorno laboral.	x		x		x		
15	No me siento estimado después de haber trabajado con estudiantes, PFFF incluyendo la plana administrativa y docente.	x		x		x		
16	Creo que no consigo mucha retribución o me es de beneficio en este trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: PERSONAL DESPERSONALIZADO		Si	No	Si	No	Si	No	

18	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	x		x		x	
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.	x		x		x	
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente en la relación laboral.	x		x		x	
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.	x		x		x	
22	Me siento culpable de no poder resolver situaciones o problemas laborales.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones _

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Córdova Neri Santos Leonila **DNI:** 18052542 **Código Orcid:** 0000-0001-8110-6998

Especialidad del validador: Licenciada en Educación

Trujillo, 05 de julio del 2023.

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



Dra. Santos Leonila Córdova Neri
 Docente EPG – UCT
Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN								
1	Se ha hallado n oportunidades de progresar en la institucional educativa.	x		x		x		
2	El director (a) se interesa por el éxito del docente de primaria.	x		x		x		
3	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	El director (a) expresa reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
7	El director (a) promueve la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La institucional educativa promueve el desarrollo de los que enseñan de	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito en la institucional educativa.	x		x		x		
12	Cada docente de primaria asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada docente de primaria se considera factor clave para el éxito de la institucional educativa.	x		x		x		
14	Los profesores de educación en primaria están comprometidos con la	x		x		x		
15	En el aula se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal de los que enseñan de primaria.	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
18	Los servicios de la institucional educativa, son motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institucional educativa.	x		x		x		
20	La institucional educativa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		

22	En la institucional educativa se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x	
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño.	x		x		x	
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x	
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades laborales.	x		x		x	
27	Se ha hallado n normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x	
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x	
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x	
30	Se ha hallado un trato justo en la Institucional educativa .	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x	
32	En mi aula, la información fluye adecuadamente.	x		x		x	
33	En los grupos de trabajo, se ha hallado una relación armoniosa.	x		x		x	
34	Se ha hallado n suficientes canales de comunicación.	x		x		x	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x	
36	En la institucional educativa , se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
37	La institucional educativa fomenta y promueve lo comunicado interna.	x		x		x	
38	El supervisor conoce los planteamientos que se hace.	x		x		x	
39	Se ha hallado colaboración entre los que enseñan de los diversos niveles de primaria.	x		x		x	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institucional educativa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los profesores de educación en primaria cooperan entre sí.	x		x		x	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x	

43	Los profesores de educación en primaria tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	x		x		x	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x	
45	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
46	Se ha hallado buena administración de los recursos.	x		x		x	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones educativas.	x		x		x	
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institucional educativa.	x		x		x	
49	Se dispone de tecnología.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones ___

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ruiz Espinoza **Moisés Deelvis** DNI: **48006899** Código Orcid: **0000-0002-5631-5891**

Especialidad del validador: **Licenciado en Educación**

Trujillo, 05 de julio del 2023.

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



Mg. Deelvis Ruiz Espinoza
LIC. EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
C.C. MATEMÁTICAS
MG. EN INVESTIGACIÓN
CPPe: 154006899

Mg. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza
 Docente PG – UCT
Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AGOTADO EMOCIONALMENTE							
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a).	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
8	Siento que trabajar en contacto directo con estudiantes me cansa.	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: PERSONAL REALIZADO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entender fácilmente a la plana administrativa, profesores, padre de familia y a los estudiantes.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas nivel administrativo, relaciones con profesores, padres de familia y estudiantes.	x		x		x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un Ambiente agradable con mi entorno laboral.	x		x		x		
15	No me siento estimado después de haber trabajado con estudiantes, PFFF incluyendo la plana administrativa y docente.	x		x		x		
16	Creo que no consigo mucha retribución o me es de beneficio en este trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: PERSONAL DESPERSONALIZADO	Si	No	Si	No	Si	No	

18	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	x		x		x	
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.	x		x		x	
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente en la relación laboral.	x		x		x	
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.	x		x		x	
22	Me siento culpable de no poder resolver situaciones o problemas laborales.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones _

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ruiz Espinoza Moisés Deelvis **DNI:** 48006899 **Código Orcid:** 0000-0002-5631-5891

Especialidad del validador: Licenciado en Educación

Trujillo, 05 de julio del 2023.

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



Mg. Deelvis Ruiz Espinoza
LIC. EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
C.C. MATEMÁTICAS
MG. EN INVESTIGACIÓN
CPP: 154806899

Mg. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza
Docente PG – UCT
Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN								
1	Se ha hallado n oportunidades de progresar en la institucional educativa.	x		x		x		
2	El director (a) se interesa por el éxito del docente de primaria.	x		x		x		
3	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	El director (a) expresa reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
7	El director (a) promueve la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La institucional educativa promueve el desarrollo de los que enseñan de	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito en la institucional educativa.	x		x		x		
12	Cada docente de primaria asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada docente de primaria se considera factor clave para el éxito de la institucional educativa.	x		x		x		
14	Los profesores de educación en primaria están comprometidos con la	x		x		x		
15	En el aula se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal de los que enseñan de primaria.	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
18	Los servicios de la institucional educativa, son motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institucional educativa.	x		x		x		
20	La institucional educativa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		

22	En la institucional educativa se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x	
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño.	x		x		x	
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x	
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades laborales.	x		x		x	
27	Se ha hallado n normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x	
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x	
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x	
30	Se ha hallado un trato justo en la Institucional educativa .	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x	
32	En mi aula, la información fluye adecuadamente.	x		x		x	
33	En los grupos de trabajo, se ha hallado una relación armoniosa.	x		x		x	
34	Se ha hallado n suficientes canales de comunicación.	x		x		x	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x	
36	En la institucional educativa, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
37	La institucional educativa fomenta y promueve lo comunicado interna.	x		x		x	
38	El supervisor conoce los planteamientos que se hace.	x		x		x	
39	Se ha hallado colaboración entre los que enseñan de los diversos niveles de primaria.	x		x		x	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institucional educativa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los profesores de educación en primaria cooperan entre sí.	x		x		x	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x	

43	Los profesores de educación en primaria tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	x		x		x	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x	
45	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
46	Se ha hallado buena administración de los recursos.	x		x		x	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones educativas.	x		x		x	
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institucional educativa.	x		x		x	
49	Se dispone de tecnología.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones ___

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Horacio Ibáñez Córdova **DNI:** 42572009 **Código Orcid:** 0009-0001-6196-9558

Especialidad del validador: Ingeniero. Docente UCT

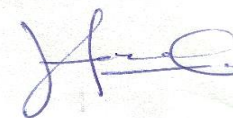
Trujillo, 05 de julio del 2023.

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



Mg. Horacio Ibáñez Córdova
 Docente
Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: AGOTADO EMOCIONALMENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a).	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
8	Siento que trabajar en contacto directo con estudiantes me cansa.	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: PERSONAL REALIZADO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entender fácilmente a la plana administrativa, profesores, padre de familia y a los estudiantes.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas nivel administrativo, relaciones con profesores, padres de familia y estudiantes.	x		x		x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un Ambiente agradable con mi entorno laboral.	x		x		x		
15	No me siento estimado después de haber trabajado con estudiantes, PFFF incluyendo la plana administrativa y docente.	x		x		x		
16	Creo que no consigo mucha retribución o me es de beneficio en este trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: PERSONAL DESPERSONALIZADO		Si	No	Si	No	Si	No	

18	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	x		x		x	
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.	x		x		x	
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente en la relación laboral.	x		x		x	
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.	x		x		x	
22	Me siento culpable de no poder resolver situaciones o problemas laborales.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones ___

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Horacio Ibáñez Córdova **DNI:** 42572009 **Código Orcid:** 0009-0001-6196-9558

Especialidad del validador: Ingeniero. Docente UCT

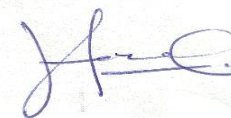
Trujillo, 05 de julio del 2023.

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



Mg. Horacio Ibáñez Córdova
Docente
Firma del Experto Informante

Anexo 6: Consentimiento Informado



✓ PRIMARIA
✓ SECUNDARIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Influencia del Clima institucional en el estrés laboral de docentes de primaria en una institución educativa, Huamachuco 2023.

Investigador: De La Cruz Jara. Edward Marcelo.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Influencia del Clima Institucional en el estrés laboral de docentes de primaria en una institución educativa, Huamachuco 2023**”, cuyo objetivo es: determinar la influencia del clima institucional y su impacto en el estrés laboral de los docentes de primaria en una institución educativa de Huamachuco en el año 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Leonardo Bruni de Huamachuco.



El presente estudio es importante porque está basado en el clima institucional y el estrés laboral porque es relevante conocer la influencia que tiene el clima organizacional en el estrés laboral de los docentes de primaria en una institución educativa de Huamachuco 2023, la cual servirá de base para nuevas investigaciones que tomen en cuenta las variables de estudio realizado en la presente investigación, lo cual permitirá plantear estrategias que permitan mejorar el clima institucional y de esta manera reducir el estrés laboral y así fomentar buenas relaciones entre los colaboradores de una institución educativa, debido a que cuando el clima institucional no se encuentra en un buen nivel entonces los colaboradores sufren un estrés laboral lo cual afecta en el buen desempeño de sus funciones.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Influencia del Clima Institucional en el estrés laboral de docentes de primaria en una institución educativa, Huamachuco 2023**”.
2. Este instrumento tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la institución educativa Leonardo Bruni de Huamachuco. Las respuestas al cuestionario o guías de entrevistas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Bruni el Colegio de los Emprendedores

COLEGIO LEONARDO BRUNI - HUAMACHUCO

Jr. Simón Bolívar N° 646 – Huamachuco

Correo: informes@iepleonardobruni.edu.pe

Celular/WhatsApp/Telegram: 947 940 008



Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador De La Cruz Jara, Edward Marcelo por medio del email: ecruzj@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ventura González, Christian Iván, cuyo email es: cventurag@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Ever Humberto Gabriel Chomba

Fecha y hora: 02/05/2023 03:00 p.m.



Ever H. Gabriel Chomba
Director (e)

Bruni el Colegio de los Emprendedores

COLEGIO LEONARDO BRUNI - HUAMACHUCO

Jr. Simón Bolívar N° 646 – Huamachuco

Correo: informes@iepleonardobruni.edu.pe

Celular/WhatsApp/Telegram: 947 940 008