



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Ccahuana Pacca, Gregorio

ASESOR:

Dr. Wilbert Zegarra Salas

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Hugo Enríquez Romero

Presidente

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

Secretario

Dr. Wilbert Zegarra Salas

Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, asiduo elaborado con todos los esfuerzos personales y asimismo con el apoyo permanente de mis familiares y por ello la dedico en especial a mis hijos Jhon Brany Cchahuan Chara y Luz Fryda Ccahuan Chara, quienes actualmente se encuentra en formación profesional, por lo tanto ellos deberán seguir investigando, tomando en cuenta este trabajo, con la finalidad de contribuir a la educación de nuestros niños y para el trabajo eficiente nuestro docentes dentro del ámbito del sector educación.

El autor

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a la sede Cusco de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por darme la posibilidad de seguir superándome en la interminable tarea de la educación.

Un reconocimiento muy especial al Dr. Wilbert Zegarra Salas quien con su capacidad y conocimiento supo guiar el proceso de investigación.

A los directivos y docentes de la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar, mi gratitud

El autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar, con la finalidad de determinar la relación entre las variables Estrés laboral y clima organizacional.

El presente trabajo de investigación se presente en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en administración de la educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	34
1.4.1. Problema General	34
1.4.2. Problemas Específicos.....	34
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	35
1.6.1. Hipótesis General	35
1.6.2. Hipótesis Específicas	35
1.7. Objetivos	35
1.7.1. Objetivo General	35
1.7.2. Objetivos Específicos	35
II. MÉTODO	37
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, Operacionalización.....	38

2.2.1. Variables de estudio	38
2.2.2. Operacionalización de variables.....	39
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.4.1. Técnicas e instrumentos	40
2.4.2. Validez y confiabilidad.....	40
2.5. Métodos de análisis de datos	41
III. RESULTADOS	42
3.1. Descripción.....	42
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS	60
ANEXOS.....	62

RESUMEN

La presente investigación aborda un tema de actualidad y de mucho interés como es el estrés laboral y su relación con el clima organizacional, siendo el propósito de la presente investigación analizar dicha relación en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar, para lo cual se desarrolló un estudio con un enfoque cuantitativo, siguiendo un paradigma positivista, basado en la medición de las variables de estudio, siendo el diseño empleado, un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacionar, y de acuerdo con la temporalidad, transversal.

La población de estudio estuvo constituida por los docentes de la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar, que son el número de 25, siendo la muestra de acuerdo al tamaño de la población, la misma, es decir se empleó un muestreo no probabilístico de tipo censal. A la muestra de estudio se le aplicaron dos instrumentos para recolectar los datos correspondientes a la investigación, siendo dichos instrumentos el inventario de estrés laboral de Maslach y el cuestionario sobre clima organizacional (EMCO), los mismos que fueron sometidos a un análisis de fiabilidad.

Los resultados de la presente investigación permiten concluir que las variables estrés laboral y clima organizacional guardan relación entre sí, en los docentes de la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar, la misma que se ve expresada, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, para el cual toma el valor de -0,650, valor que evidencia que existe una correlación inversa y moderada, esto quiere decir que cuanto mayor sea el estrés laboral, se tendrán niveles desfavorables para el clima organizacional.

Palabras Clave: Estrés laboral, clima organizacional.

ABSTRACT

This research deals with a current issue and of great interest such as work stress and its relationship with the organizational climate, the purpose of this research being to analyze this relationship in the educational institution N ° 56435 of Miraflores-Espinar, for which a study was developed with a quantitative approach, following a positivist paradigm, based on the measurement of study variables, with the design used, a non-experimental design, of a descriptive type to correlate, and according to temporality, transversal.

The study population was constituted by the teachers of the educational institution N ° 56435 of Miraflores-Espinar, which is the number of 25, being the sample according to the size of the population, the same, that is, a non-probabilistic sampling was used of census type. Two instruments were applied to the study sample to collect the data corresponding to the research, these instruments being the Maslach work stress inventory and the organizational climate questionnaire (EMCO), which were subjected to a reliability analysis.

The results of the present investigation allow us to conclude that the variables of work stress and organizational climate are related to each other, in the teachers of the educational institution N ° 56435 of Miraflores-Espinar, the same that is expressed, through Spearman's correlation coefficient , for which it takes the value of -0.650, a value that shows that there is an inverse and moderate correlation, this means that the higher the work stress, there will be unfavorable levels for the organizational climate..

Keywords: Work stress, organizational climate.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Las instituciones educativas, se constituyen en organizaciones de personas, que estar en un mismo espacio físico, tienen que interrelacionarse, tanto entre docentes, como entre directivos y alumnos, dicha relación influye de manera decisiva en la organización, haciendo que su desenvolvimiento este en función de la motivación que tienen estas personas que la manera como trabajen de manera conjunta para alcanzar los objetivos propuestos y para brindar un servicio de calidad. Es así que podemos decir que en una organización como son las instituciones educativas, será un conjunto de elementos o propiedades que interactúan entre si y que terminan afectando a los demás.

En el caso de los docentes, muchos de ellos ingresan a la carrera pública con expectativas económicas y laborales importantes, no podemos olvidar que la carrera docente es una profesión de servicio hacia los demás, y en el que uno se compromete a contribuir positivamente en el mejoramiento de la educación, y por ende de las condiciones adecuadas para un buen aprendizaje, no obstante existen muchas condiciones o factores llamados estresantes, que acusa una presión con una sobrecarga laboral en el docente, entre las que tenemos por ejemplo, las condiciones físicas y de infraestructura, en la que muchas instituciones se desarrolla, las cuales están llenas de carencias, que hacen que los docentes presenten dificultades en el ejercicio de su labor, asimismo es importante notar que los alumnos hoy en día proceden de hogares en los que ambos padres trabajan, y en los que tienen una influencia marcada por los medios de comunicación, lo cual hace que los mismos tengan comportamientos, agresivos hacia sus compañeros pese a los docentes, asimismo la falta de apoyo de los padres de familia en las casas hace que el trabajo del docente se sobrecargue tratando de atender a un número de alumnos que muchos casos es excesivo en los salones, es así que los docentes sobrepasan su capacidad de atención, lo cual produce niveles de estrés importantes, que al ser recurrentes crónicos pueden desencadenar en un estrés laboral crónico y porque no en el síndrome de Burnout.

La situación mencionada anteriormente, se ve agravada por la falta de estímulo que tiene los docentes en cuanto al aspecto económico, así como en las pocas oportunidades que el ministerio de educación ofrece, para realizar capacitaciones y especializaciones tan necesarias para el desarrollo profesional, todo ello hace que las relaciones interpersonales, en un contexto de estrés no se den de la mejor manera posible, esto sea una el hecho que los últimos años en el Perú se ha ido incrementando medidas dirigidas a reformar la carrera pública magisterial, muchas de ellas han sido mal entendidas en muchos casos mal ejecutadas, lo cual ha creado una serie de conflictos entre los docentes, conflictos que al no ser resueltos de manera adecuada, entre otras cosas por falta de capacidad de los directivos para manejo de conflictos, desembocan en la creación de una atmósfera poco saludable y poco conveniente para el trabajo educativo, que actualmente tiene que ser un trabajo coordinado y cooperado, en el que la comunicación es importante, en beneficio de la calidad del servicio que se brinda.

Lo anteriormente expuesto lleva a la necesidad de desarrollar una investigación centrada en la descripción y análisis de la relación que entre el estrés laboral y el clima organizacional que se presenta en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.

1.2. Trabajos previos

Ibarvo, Portillo y Núñez (2017) desarrollaron la investigación titulada estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua.

Investigación presentada en el XII Congreso internacional de contaduría, administración e informática, en Ciudad de México.

El estudio se desarrolla en un enfoque cuantitativo, teniendo como diseño un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y que por la temporalidad el vínculo del tiempo este tipo transversal, es decir la información fue recogida en un periodo corto de tiempo.

Investigación se desarrolla en las instituciones gubernamentales de justicia, las cuales fueron creadas para cumplir y alcanzar metas y objetivos, vinculados con

la prontitud y adecuación en la aplicación de las leyes, situación que depende en mucho de los individuos que trabajan en dichas instancias, lo cual hace que la rigidez del sistema jurídico y la diversidad de las situaciones que se deben resolver, creó contexto de bastante presión y estrés.

La investigación se centra en los juzgados familiares tradicionales del Estado de Chihuahua que son organizaciones que están destinados a proteger a la familia y a sus integrantes, se encargan de resolver conflictos y litigios de dicha índole, por lo que el trabajo que realizan a diario implica mucha responsabilidad. Los resultados que se obtuvieron en la investigación muestran que existen una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el nivel de estrés, en los cinco juzgados examinados, lo cual implica la necesidad de crear las condiciones adecuadas para tener una mejor actuación de los servidores en cada una de las instituciones

Castillo (2017) desarrolla la investigación titulada Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash sede central-2017.

Investigación que tuvo por objetivo encontrar la relación que existe entre el clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores contratados en el gobierno regional de Ancash, para lo cual se desarrolló una investigación, de tipo descriptiva correlacionar, aplicando a una muestra constituida por 30 trabajadores en condición de contrato por locación de servicios, en el gobierno regional de Ancash, en particular en la sede central. Para la recolección de los datos se contó con dos cuestionarios referidos al clima organizacional el estrés laboral.

Los resultados de la investigación, muestran que existe una correlación negativa entre el clima organizacional del estrés laboral, obteniéndose para el coeficiente de correlación de Pearson, el valor de -0.534, lo cual muestra que efectivamente existe relación entre estas dos variables fundamentales para una organización.

Batista (2010) desarrollo la investigación titulada Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una industria automotriz, investigación que fue presentada en la Universidad autónoma de Querétaro, México con el

propósito de obtener el grado de maestría, siendo investigación de tipo descriptiva, correlacionar y evaluativa.

La muestra con la que se trabajó corresponder 62 trabajadores de una empresa automotriz, llegando entre las conclusiones a las siguientes:

se tiene que el estrés laboral, hoy en día se constituyen un tema muy importante dentro del campo de la salud laboral debido a que son frecuentes las exigencias que se presenta en los trabajos, los mismos que producen un distress, el cual tiene efectos nocivos sobre la salud, tanto física como emocional, pues produce cambios especialmente de tipo hormonal que terminan afectando la salud de las personas y también produce cambios en el comportamiento, con lo cual el rendimiento del trabajador se ve afectado de manera notable.

Los resultados de la investigación muestran también que no existe una relación significativa entre el laboral y el desempeño del trabajo, no obstante, no se puede ignorar que el estrés se convierte en un peligro para los trabajadores dado que si es recurrente o crónico puede desencadenar en el síndrome del Burnout, lo que incapacita al trabajador en sus labores cotidianas, pues necesita de un tercero para su recuperación.

Quispe (2016) desarrollo la investigación titulada Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud con el clima organizacional del departamento de ginecobstetricia del hospital regional Hipólito Unanue, Minsa, Tacna, 2014, investigación que fue presentada en la Universidad católica de Santa María, Arequipa.

La investigación se desarrolló dentro de un esquema cuantitativo, siendo su propósito principal evaluar la correlación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores de salud del departamento de Gineco-obstetricia del hospital regional Hipólito Unanue, siendo por la temporalidad de la investigación, un estudio transversal, el mismo que se desarrolló con una muestra constituida por 33 servidores de salud, de dicho hospital a quienes se les aplicó los correspondientes instrumentos de recolección de datos tanto para la variable estrés laboral como para el clima organizacional. Entre las conclusiones a las que se arribaron en la investigación se tiene que se constató que el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la muestra de estudio, en

más del 50% se ubica en la categoría de baja, por su parte se tiene que el clima organizacional se ubica en su mayor porcentaje, en el 64%, en la categoría de intermedia, asimismo se logró concluir que existe una relación directa entre el estrés laboral y el clima organizacional de los trabajadores del departamento de ginecología del Hospital Regional Hipólito Unanue de Tacna.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Estrés laboral, aproximación conceptual

De acuerdo con la definición actual de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral o relacionado con el trabajo "es la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no coinciden con sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad de afrontamiento".

La definición formal de estrés laboral relacionado con HSE es:

"La reacción adversa de las personas se debe a presiones excesivas u otros tipos de demanda en el trabajo".

Según Steve, (2011) el estrés se produce como una reacción de un empleado cuando ciertas demandas, presiones y aspectos profesionales deben enfrentarse en el lugar de trabajo que no coincide con sus niveles de conocimiento al plantear un desafío y una amenaza para las capacidades de los empleados. el empleado que a su vez crearía una lucha por la existencia en términos de ser empleado en un lugar.

Según Jaffe, Smith y Segal (2007), el contexto profesional diferente también crea condiciones de estrés para los empleados en el lugar de trabajo. Cuando el empleado siente que no está siendo apoyado por sus gerentes / líderes o colegas cuando no tiene control sobre el trabajo que hace o la falta de conocimiento de competir en una tarea que coincidiría con el requisito que cumpliría con el Los requisitos de la tarea dada y las restricciones que deberán enfrentar al hacerlo.

Trabajo saludable

Se puede decir que cualquier trabajo es saludable cuando es probable que sea apropiado en relación con sus habilidades y recursos, y la cantidad de control

que tendrá sobre su trabajo. Por lo tanto, puede obtener apoyo las personas que les importan. Se puede decir que un ambiente de trabajo es saludable si se trata de un individuo en el que la salud se ha convertido en un factor importante en su ambiente de trabajo.

Por lo tanto, puede incluir una evaluación continua y coherente de los riesgos para la salud, la provisión de información y capacitación adecuadas sobre temas de salud y proporcionar y aprovechar las prácticas y estructuras de apoyo a la organización que promueven la salud. Dado que la salud no es solo un estado en el que no hay enfermedad, sino un estado positivo de completo bienestar físico, mental y social (OMS, 1986), un entorno laboral es aquel en el que no solo existe una ausencia de condiciones perjudiciales.

Estrés en el trabajo

El estrés relacionado con el trabajo se puede representar como un individuo que se enfrenta a un escenario laboral extraño con demandas y presiones laborales que no se pueden comprometer en función de sus conocimientos y habilidades.

La presión puede ser considerada como aceptable por un individuo, y puede hacer que el individuo se mantenga alerta, se mantenga motivado e incluso ayude a aprender. Depende completamente ya que los recursos disponibles y las características personales son importantes. Sin embargo, cuando este tipo de presión se vuelve inmanejable, conduce al estrés. Es bastante desafortunado que la presión en el lugar de trabajo no se pueda evitar debido a las exigencias del entorno de trabajo moderno y contemporáneo. El estrés puede destruir la salud de los empleados y el rendimiento del servicio que se presta.

Se ha observado que existe una confusión entre la presión y el estrés y, por lo tanto, se utiliza para justificar las malas prácticas de gestión. El estrés comienza en una amplia gama de entornos laborales, por lo que suele empeorar cuando los empleados sienten que no cuentan con el apoyo de una autoridad superior y sus colegas, y lo encuentran para controlar los procesos de trabajo.

La investigación muestra que muchos de los trabajos estresantes son aquellos que exigen presiones excesivas que no son compatibles con los conocimientos y habilidades de los trabajadores, porque no hay oportunidad de practicar

ninguna opción o control, y no hay apoyo de otros. El estrés relacionado con el trabajo puede ser causado por una organización de trabajo no gestionada adecuadamente, por un diseño de trabajo no gestionado adecuadamente, una gestión deficiente.

Peligros relacionados con el estrés en el trabajo

Los peligros relacionados con el estrés en el lugar de trabajo pueden explicarse en el contenido y el contexto del trabajo.

Los contenidos de trabajo incluyen: las horas de trabajo incluirán estrictos o inflexibles, largos y poco sociales, impredecibles, sistemas de turnos mal diseñados, la participación y el control pueden explicarse como no involucrarse en la toma de decisiones, el ritmo, las horas, los métodos y el entorno laboral. contenido del trabajo, es decir, trabajo similar repetido, falta de estimulación, sin sentido de tareas, falta de variedad, etc. - la carga de trabajo y el ritmo de trabajo incluyen más o menos trabajo, trabajo bajo obligación de tiempo, etc.

El contexto de trabajo incluye: incluye inseguridad laboral como el desarrollo profesional, el estado y el salario, (Bosqued, 2008).

Muy pocas oportunidades de promoción, trabajo de 'bajo valor social', esquemas de pago de tasa por pieza, sistemas de evaluación inadecuados.

La cultura de la organización se puede ver a partir de una comunicación inadecuada, un liderazgo inadecuado, un comportamiento negativo, estructuras y estrategias. Visto desde las demandas conflictivas del trabajo y el hogar, mucho menos apoyo para los problemas domésticos en el trabajo.

El rol en la organización se puede expresar como rol no claro, roles en conflicto, relaciones interpersonales también se expresa como inadecuado, sin apoyo, deficiente supervisión, relación indecente con los empleados, acoso y violencia, etc.

Estrés laboral: evidencia científica basada en factores de riesgo, prevención y costo.

El estrés relacionado con el trabajo sigue siendo un concepto en desarrollo, pero es una realidad, aunque el tema se trata en cientos de artículos publicados cada año. El concepto se centra en la evidencia principal de los factores de riesgo tomados de la investigación existente, en lo que concierne en particular a las intervenciones de estrés relacionadas con el trabajo y los costos

relacionados. Se está notando que la presentación proporcionará una perspectiva al conocimiento más amplio que ya tenemos.

Reconocimiento y respeto en el trabajo: una necesidad humana fundamental.

Ser respetado y apreciado es la necesidad humana más importante. Por lo tanto, el individuo tendrá que tomar mayor esfuerzo para la aceptación y aprobación. La investigación actual en el campo de la psicología de la salud ocupacional explica que las experiencias estresantes se relacionan con ser ofendidas, por ejemplo, al sentirse ofendidas por la evitación social, los conflictos sociales y las tareas laborales inadecuadas. Este tipo de experiencias de ser tratado de manera injusta permitirá que cualquier tipo de ofensa sea individual, por lo tanto, puede tener un efecto de gran alcance en términos de salud y bienestar. De igual manera, ser apreciado es una de las necesidades del ser humano y aumenta la motivación y la satisfacción (Bosqued, 2008).

.

Modelos explicativos del estrés

Los distintos modelos de estrés incluirán el modelo de control de demanda con referencia especial a Karasek, que explica el estrés laboral en la cultura laboral. En segundo lugar, el ajuste del entorno de la persona se define como el grado en que las características individuales y ambientales coinciden. Finalmente, el esfuerzo desequilibrio de recompensa tendrá como objetivo comprender la contribución de los factores sociales y psicológicos a la salud humana y la enfermedad.

Modelo de control de demanda

El modelo de estrés laboral de Karasek para el control de la demanda ha tenido un gran impacto en la cultura del trabajo y en la literatura sobre salud ocupacional; de hecho, es bastante escasa, práctica y comprobable. (Jones & Bright, 2001). En el modelo de control de demanda de Karasek, el estrés en el lugar de trabajo es una función que indica qué tan exigente es el trabajo de una persona y cuánto control (discreción, autoridad o latitud de decisión, etc.) los empleados están sobre sus propias responsabilidades. Esto crea cuatro tipos de trabajos: pasivo, activo, de baja tensión y de alta tensión.

El tiempo de reacción requería cosas como el ritmo de trabajo, la cantidad de trabajo realizado bajo presión, el grado de concentración requerido y la

ralentización del trabajo causada por la necesidad de esperar a otros. Una demanda de trabajo indica un tipo de estrés psicológico en el lugar de trabajo. Estos incluyen factores como: presiones de tiempo, tasa de interrupción, agotamientos y demandas conflictivas.

La autoridad de decisión explica tanto la capacidad del empleado para tomar decisiones sobre el trabajo interesado de los empleados. Tienen un papel más importante que explicar su capacidad para influir en su propio equipo de trabajo y en políticas más generales de la compañía. Consiste en cualquier habilidad discreción o autoridad de decisión. La discreción de habilidades explica cómo el grado en que el trabajo implica una variedad de tareas, bajos niveles de miembros, tiempo para oportunidades y creatividad para comprender y diseñar nuevos métodos (Bosqued, 2008).

En ocasiones, la latitud de decisión tendrá un impacto en el control de los empleados sobre sus tareas y en cómo esas tareas se ejecutan con éxito. La combinación de las dimensiones de tensión y latitud nos proporciona cuatro categorías de estrés para los trabajos, de la siguiente manera:

P - Trabajos de alta tensión (baja latitud, alta tensión): por lo general, existe un margen para que los productores disfruten de niveles de tensión que las personas con otros estilos dominantes encontrarían excesivos. De todos los estilos, es más probable que prosperen en trabajos de alta tensión. Trabajo de alta tensión tienen la tendencia a producir niveles de tensión altos al tomar más sin buscar.

latitud adicional, en parte debido a su interés por el desafío y su intención de disfrutar de las experiencias de dominio individuales, y de hecho, tienden a acercarse a la asignación de responsabilidades, esto puede hacer que piensen más allá de las oportunidades para pedir más latitud.

A - Trabajos pasivos (baja latitud, baja tensión): la pasividad que se deriva de que el trabajo sea irrelevante o poco importante no será satisfactoria. Se alcanzará el estado objetivo de la Administración, y mantener esa paz será un placer. Sin embargo, el estilo de la Administrativo siempre gestionará las interrupciones mediante la implementación de procesos que puedan acompañar todas las contingencias y que puedan llevar las variables vitales de la organización, sin permitir que se

formen interrupciones. Se ha observado que la pasividad de un trabajo se deriva de un éxito

interrupciones de predicción, entonces esa pasividad tiene la posibilidad de satisfacer a un administrador.

Cuando se reduce la latitud siguiendo un procedimiento para continuar sin problemas con menos esfuerzo, un Administrador lo encontrará como evidencia de éxito.

E - Trabajos activos (latitud alta, tensión alta): E se muestra con gran aspiración y, por lo tanto, no hay temor a las interrupciones del estado actual. De aquí en adelante, la tensión es una consecuencia continua de la clase de trabajo. . De hecho, los empleados tienen muchas medidas de supervivencia disponibles para reducir la tensión. En los métodos PAEI descritos, es E la que generalmente prospera en situaciones activas. E necesita una gran flexibilidad y libertad tanto para alentar a las personas como para mejorar la situación. El modo activo siempre coincide con el modo en que E funciona naturalmente. Ha sido muy evidente que los trabajos activos no resultan tan estresantes en la tipología de Karasek.

I - Trabajos de baja tensión (alta latitud, baja tensión): los resultados de la investigación muestran que los empleados tendrán mucha autoridad en relación con sus niveles de tensión, por lo que se supone que cuando participan más en la definición y gestión de tareas que en otras, mas estresante se da lugar a ambientes de trabajo.

El modelo de Karasek fue muy útil por lo que se extiende de varias maneras. La combinación de altos niveles de latitud con bajos niveles de tensión indica que los procesos sociales son muy significativos en el trabajo de baja tensión

Modelo de ajuste persona-ambiente

El ajuste persona-entorno (ajuste P – E) se utiliza para explicar cómo pueden coincidir el individuo y el entorno. Por lo tanto, sus implicaciones importantes en el lugar de trabajo, la adaptación persona-medio ambiente han mantenido una posición continua en la psicología industrial y organizativa y en estos campos. Las características de la persona pueden incluir las necesidades físicas, los valores, las metas, las habilidades o el carácter de una persona, mientras que las características ambientales podrían incluir recompensas intrínsecas y

extrínsecas, la necesidad de un trabajo o un rol, los valores culturales o el comportamiento de otros individuos y colectivos en el entorno social del individuo.

El ajuste persona-ambiente se puede describir como un tipo específico de interacción persona-situación que incluye la similitud entre las dimensiones individuales y ambientales correspondientes. Esto no se reconoce porque el ajuste persona-ambiente coincide con una serie de subconjuntos, como el ajuste persona-supervisor y el ajuste persona-trabajo, que son conceptualmente distintos entre sí. Sin embargo, generalmente se asume que el ajuste persona-ambiente tiene éxito en los resultados positivos, como la eficiencia, el rendimiento y en general. Incluso cuando las interacciones persona-situación que se relacionan con el ajuste se han discutido en la literatura científica durante décadas, el área aún tiene que llegar a un consenso sobre cómo representar y ponerlas en práctica.

Modelo del esfuerzo y desequilibrio de recompensa

La comprensión del desequilibrio esfuerzo-recompensa y la salud es parte de un programa científico más amplio que tiene como objetivo comprender la contribución de todos los factores a la salud humana y la enfermedad. Para ser muy francos, los efectos de protección y daños en la salud producidos por los individuos.

Los comportamientos, las cogniciones y las emociones a través de los roles sociales centrales en la vida adulta (rol laboral, roles cívicos, roles familiares, etc.) se evalúan utilizando un enfoque teórico y metodológico específico.

Este enfoque de esfuerzo de recompensa, el desbalance está dirigido a la noción de respuesta social, un principio básico del comportamiento interpersonal y una gramática de intercambio social "antigua evolutiva".

La reciprocidad social se desarrolla mediante inversiones de apoyo mutuo basadas en el supuesto de la expectativa de retorno, donde los esfuerzos son igualados por las recompensas respectivas. Que es reciprocidad

Se supone que fallar resulta en una violación de esta norma que provoca fuertes emociones negativas y respuestas de estrés sostenido porque amenaza este principio fundamental.

El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI) asume que el fracaso se puede gastar en recompensas bajas, se adquiere en las emociones y respuestas de estrés sostenido en personas expuestas.

De manera similar, los movimientos positivos provocados por recompensas sociales apropiadas apoyan el desarrollo holístico de una persona.

Según el modelo, el esfuerzo en el trabajo se gasta como parte de un contrato social que corresponde al esfuerzo con una recompensa adecuada. Las recompensas se distribuyen mediante tres sistemas transmisores: dinero, estima y oportunidades de carrera, incluida la seguridad laboral. Se demostró que cada uno de estos componentes de las recompensas relacionadas con el trabajo es importante para la salud.

Causas del estrés

Hay varias formas en que la eficiencia humana se reduce, una de las razones es el estrés.

Diferentes tipos de estrés en diferentes momentos tendrán mucho impacto sobre cómo puede disminuir la capacidad humana del flujo de trabajo en cualquier organización. Aquí intentamos comprender varias tensiones en diversos entornos y circunstancias (Bosqued, 2008).

Sobrecarga de trabajo

Los síntomas tales como dolores de cabeza, dolores de estómago y dificultades para dormir son causados por la sobrecarga de trabajo y pueden provocar agotamiento físico y emocional. Se vio que los síntomas de sobrecarga de trabajo en las personas. Resulta cuando se vuelven inflexibles y cuando piensan que están teniendo un problema físico. Cada vez que las personas tienen una sobrecarga de trabajo, se les puede mostrar con estos signos como adormecidos, se enferman, no se interesan en nada, como resultado, el calibre intelectual sufrirá, (López, 2005).

Trabajo bajo carga

El trabajo bajo carga es el extremo opuesto al agotamiento, sin embargo, puede afectar a los efectos y puede ser igual de marcado. Un trabajo aburrido, continuo, que no se beneficia sin resultados puede llevar rápidamente al aburrimiento. Si no se controla, la apatía se establece y la productividad disminuye. Este tipo de trabajos pueden volverse muy estresantes porque no

hay otra salida que seguir haciendo. En casos extremos, los trabajadores pueden incluso recurrir a actos menores de sabotaje que pueden afectar negativamente a los demás (López, 2005).

Temor

Aquellas personas que temen perder el trabajo en momentos inesperados pueden verse más temprano de lo habitual para el trabajo, tomar descansos más cortos, incluso pueden quedarse más tiempo y ofrecerse como voluntarios para trabajo adicional. Es un intento de mostrar dedicación y aumentar su perfil para que no pierdan el trabajo. Se ve que pueden negarse a tener un día libre de enfermedad, incluso cuando sea necesario, (López, 2005).

Trabajador obsesivo

Las personas que son adictas al trabajo son conocidas como adictos al trabajo. Para ellos, el trabajo a menudo domina todas las demás consideraciones, que incluyen las relaciones, la familia y los amigos. Incluso algunos adictos al trabajo reciben un zumbido del trabajo. Hay personas que utilizan los trabajos para desviar la atención de temas más profundos como la depresión, las relaciones problemáticas y el temor a perder el trabajo o perder el control personal en el mundo actual. Hay problemas enmascarados que pueden acumularse y provocar enfermedades debido a la adicción al trabajo, (López, 2005).

Tecnología

El tiempo transcurrido desde el avance de la tecnología, el trabajo sigue a través de correos electrónicos, textos y redes sociales. Hay personas que han encontrado maneras de separar la vida personal y la vida laboral. Pero cada vez más, existe la tendencia de que los empleados deben estar disponibles para satisfacer las necesidades de trabajar cuando sea necesario. El estrés de la tecnología del trabajo es una característica relativamente nueva porque necesitamos la tecnología y nos resulta difícil mantener un equilibrio y es uno de los que alimenta los debates sobre cómo afecta nuestra calidad de vida, (López, 2005).

Acoso laboral

Es una de las áreas difíciles donde las personas que se acosan en el lugar de trabajo pueden incluir la mala educación, los chismes, los plazos imposibles, los comentarios sexistas o sexistas y más. Hay ocasiones en que somos

educados, tratamos de ser útiles y tratamos de retribuir. Pero, no es que todos tengan esta agenda. Los efectos de la intimidación son tan dañinos que algunos expertos afirman que son peores que el acoso sexual, (López, 2005).

Señales y síntomas del estrés

Los signos de estrés relacionado con el trabajo pueden diferir y pueden variar debido al tipo de trabajo involucrado y los estilos de vida fuera del trabajo. Es probable que los signos normales incluyan la necesidad de trabajar más horas para que podamos sobrevivir. Una sensación de que nunca hay suficiente tiempo. Hay poco o ningún tiempo para relajarse durante las horas de trabajo. Los síntomas psicológicos incluyen incapacidad para concentrarse, a veces pérdida de motivación y falta de compromiso para trabajar cuando se requiere. Existe una tendencia a volverse más sensible emocionalmente en tiempos no deseados. Los síntomas del estrés incluirán exactamente la espalda. Dolor, vómitos y problemas estomacales e incluso insomnio. Los patrones de alimentación y sueño pueden cambiar cuando aumenta el estrés, y el consumo de alcohol o drogas puede aumentar en estas personas.

Estrés en los docentes

El marco conceptual de este estudio sobre el agotamiento de los maestros se basa en la teoría del desarrollo social de Vygotsky (1978). Según Moll (2013), el objetivo principal de la teoría de Vygotsky se centra en el uso de la interacción social como una herramienta para ayudar a las personas (especialmente a los niños) a aprender a enfrentar y resolver problemas. Aunque la teoría de Vygotsky no se centra en las interacciones de adultos en un entorno educativo (Miller, 2011), habla de

Mentoría y colaboración dentro del entorno laboral. La premisa de este concepto es que cuando las personas colaboran, cultivan habilidades de razonamiento y crecen a través de la comunicación y las experiencias compartidas. Hasta la fecha, algunos investigadores como Fink (2010) de la Universidad de Michigan se han centrado en programas de bienestar en el lugar de trabajo utilizando dinámicas de grupo para desarrollar la motivación y el compromiso.

Según Muller, Gorrow y Fiala (2011), un ambiente de trabajo estresante aumenta el estrés de los docentes y esto afecta la educación. Por lo tanto, las causas de estrés deben ser reconocidas e identificadas; Una vez que están, entonces se pueden tomar medidas preventivas. Muller et al. sugirió que los empleadores pueden ayudar a eliminar el estrés de los empleados brindándoles apoyo y orientación.

Hopkins y Spillane (2014) sugirieron que los programas efectivos de divulgación docente en los que los maestros se reúnen semanalmente para analizar problemas y problemas, como la gestión del aula, la gestión de la organización / tiempo y el tiempo para la colaboración, pueden mejorar las tasas de retención de maestros Hopkins y Spillane también notaron que los logros de los estudiantes aumentan y el liderazgo docente crece en entornos donde los maestros colaboran en una variedad de temas.

Según Darling-Hammond, Amrein-Beardsley, Haertel y Rothstein, (2012), los maestros que se beneficiaron de un entorno de colaboración estaban más inclinados a permanecer en el campo de la educación. Al promover la interacción social, los líderes estimulan una cultura de maestros reflexivos y al mismo tiempo facilitan los equipos de colaboración que desarrollan en comunidades de aprendizaje profesional (Kouzes y Posner, 2012). Un sentido de comunidad promueve un sentido de determinación y promueve la eficacia de los maestros (Hattie, 2011).

Los profesores se sienten valorados en un ambiente colaborativo; son más felices en el trabajo y se tratan entre sí, así como a sus estudiantes, de una manera más respetuosa. En los últimos 10 años, las iniciativas de desarrollo profesional han puesto un mayor énfasis en la facilitación y la colaboración. Como resultado, los maestros se sienten más satisfechos (Avalos, 2011). El resultado se refleja en una disminución en las tasas de deserción de maestros tanto nuevos como veteranos (Goldhaber & Cowan, 2014).

Factores que contribuyen al estrés docente

Los investigadores han identificado varios factores que pueden contribuir al agotamiento del trabajo: la sensación de aislamiento, la falta de apoyo de los colegas, la sensación de estar abrumado por la carga de trabajo, la falta de autonomía, la falta de respeto por parte de los administradores, pocas

oportunidades para ser líderes docentes, aula Problemas de gestión / disciplina, y alto rendimiento, objetivos que se centran en las pruebas de alto riesgo. Las experiencias de estrés de los docentes pueden resultar de sus percepciones de las demandas, y pueden ir acompañadas de la incapacidad de satisfacer esas demandas. Algunos los docentes informaron que su ansiedad se debe a una superposición de compromisos personales y profesionales.

El agotamiento del maestro por sí solo no es nada nuevo; lo que es nuevo es la creciente tasa a la que los maestros experimentan agotamiento. Por lo general, se acompaña de actitudes negativas y cínicas hacia los colegas y el trabajo en general. Fruedengerger (1975) fue el primero en publicar una investigación sobre el concepto de agotamiento. Identificó un signo de agotamiento como una sensación de agotamiento y fatiga, (Maslach, Jackson,1981)..

Fruedengerger describió a las personas que experimentan el agotamiento como los que superan el rendimiento y se presionan a sí mismos, encuentran fallas en todos, se quejan de todo, se quedan hasta tarde en el trabajo y se llevan el trabajo a casa. Sin embargo, nunca parecen quedar atrapados, lo que se suma a su nivel de estrés. En algunos casos, el estrés se vuelve tan abrumador que culmina en el desgaste (Clandinin, 2014).

En los años 80 y 90, el Inventario de agotamiento de Maslach, que fue diseñado para identificar el agotamiento, le dio más validez al término y ayudó a crear una comprensión más clara del agotamiento relacionado con el estrés (Leiter, Bakker y Maslach, 2014). Antes de eso, el agotamiento se identificaba, definía y estudiaba clínicamente en el campo de la atención médica. Parker et al., (2012) argumentaron que los tres aspectos centrales del agotamiento incluyen el agotamiento emocional, la despersonalización y los sentimientos de bajo rendimiento derivados de una pérdida de idealismo y entusiasmo por el trabajo. Inicialmente, se determinó que todos experimentan algo de estrés en la vida, especialmente en el trabajo. Hay algunos trabajos donde el estrés es común, debido a la naturaleza de la posición, como la enfermería. Durante un período prolongado de tiempo, el estrés comienza a acumularse, lo que resulta en el agotamiento del trabajo (Larrivee, 2012). Además de la medicina, los campos con ocupaciones de alto estrés incluyen derecho, aviación y educación (Leiter et al., 2014). Las ocupaciones altamente estresantes donde los profesionales

son responsables de muchas áreas fuera de su control pueden hacer que sientan ansiedad y frustración. Los sentimientos de ansiedad y frustración, a su vez, pueden afectar el desempeño de los empleados y su capacidad para relacionarse con sus colegas. Cuando se les pide que describan cómo se sienten, los maestros que son emocionalmente y fatigados físicamente pueden decir que están agotados o agotados. Algunos maestros expresaron la sensación de que su trabajo tiene muy poco impacto en sus estudiantes. A menudo se quejan de no querer levantarse por la mañana e ir a trabajar (Martinetz, 2012).

El nivel de comunicación entre los empleados y los empleadores y la falta percibida de recursos y apoyo administrativo se suman al estrés de los docentes (Mendler, 2014). Algunos maestros se encuentran en desacuerdo con sus directores. No se sienten apoyados, y sienten que se les imponen demandas injustas y poco realistas. La falta de apoyo y respeto puede llevar a la sensación de agotamiento, ya que los maestros pueden sentirse poco apreciados por los administradores. En algunos casos, los docentes se vuelven argumentativos y se los califica como creadores de problemas, por lo que cualquier intento de autoactualización se ve obstaculizado (Marzano y Heflebower, 2012).

Uno de los problemas más abrumadores para los maestros es su incapacidad para administrar los entornos en sus aulas (Reeves, 2012). La mala conducta de los estudiantes es una condición específica de trabajo fuertemente asociada con el estrés laboral y el agotamiento. Para que los estudiantes aprendan, los maestros deben ser capaces de manejar los problemas de disciplina para que puedan enganchar a los estudiantes en riesgo e inspirarlos a que logren. Cuando los maestros se encuentran con estudiantes que actúan, afecta su capacidad para enseñar, lo que aumenta sus niveles de frustración. El empoderamiento de los maestros y la autoeficacia impactan la satisfacción de los maestros, porque los maestros sienten que, si pueden establecer cierto sentido de control en sus aulas, tienen la capacidad de tener un impacto profundo en el rendimiento de los estudiantes (Sterrett et al., 2011).

El entorno laboral y la falta de colaboración con los colegas pueden contribuir a la sensación de agotamiento. Cuando los maestros perciben que sus relaciones con los colegas son disfuncionales, se sienten aislados (Cooper & Conley,

2013). Cuando se sienten aislados, sus niveles de estrés comienzan a aumentar.

y la acumulación de estrés en última instancia conduce al agotamiento del trabajo (Bosqued, 2008). Los factores de personalidad también juegan un papel en el aislamiento del maestro.

Dimensiones del estrés laboral

El agotamiento es la cualidad central del agotamiento y la manifestación más obvia de este complejo síndrome. Cuando las personas se describen a sí mismas o a otras personas como experimentando agotamiento, se refieren con más frecuencia a la experiencia del agotamiento.

De los tres aspectos del agotamiento, el agotamiento es el más ampliamente informado y el más minuciosamente analizado. La fuerte identificación del agotamiento con el agotamiento ha llevado a algunos a argumentar que los otros dos aspectos del síndrome son incidentales o innecesarios (Gil-Monte, 2005). Sin embargo, el hecho de que el agotamiento sea un criterio necesario para el agotamiento no significa que sea suficiente. Si uno fuera a ver el agotamiento

Fuera de contexto, y simplemente centrándose en el componente de agotamiento individual, uno perdería de vista el fenómeno por completo.

Aunque el agotamiento refleja la dimensión del estrés del agotamiento, no logra captar los aspectos críticos de la relación que las personas tienen con su trabajo. El agotamiento no es algo que se experimente simplemente, sino que provoca acciones para distanciarse emocional y cognitivamente del trabajo, presumiblemente como una forma de enfrentar la sobrecarga de trabajo. Dentro de los servicios humanos, las demandas emocionales.

El trabajo puede agotar la capacidad de un proveedor de servicios para participar y responder a las necesidades de los destinatarios del servicio. La despersonalización es un intento de poner distancia entre uno mismo y los destinatarios del servicio al ignorar activamente las cualidades que las hacen únicas y atractivas. Sus demandas son más manejables cuando se consideran objetos impersonales de su trabajo. Fuera de los servicios humanos, las personas utilizan el distanciamiento cognitivo al desarrollar una indiferencia o actitud cínica cuando están agotados y desanimados. El distanciamiento es una

reacción tan inmediata al agotamiento que una relación sólida entre el agotamiento y el cinismo (despersonalización) se encuentra constantemente en la investigación del agotamiento, en una amplia gama de entornos organizativos y ocupacionales.

La relación de ineficacia (logro personal reducido) con los otros dos aspectos del agotamiento es algo más compleja. En algunos casos, parece ser una función, hasta cierto punto, de agotamiento, cinismo o una combinación de ambos (López,2005). Es probable que se erosione una situación laboral con demandas crónicas y abrumadoras que contribuyen al agotamiento o al cinismo.

El sentido de efectividad de uno. Además, el agotamiento o la despersonalización interfieren con la efectividad: es difícil obtener una sensación de logro cuando se siente agotado o cuando se ayuda a las personas hacia las que uno es indiferente. Sin embargo, en otros contextos de trabajo, la ineficacia parece desarrollarse en paralelo con los otros dos aspectos del agotamiento, en lugar de secuencialmente (López,2005). La falta de eficacia parece surgir más claramente de la falta de recursos relevantes, mientras que el agotamiento y el cinismo surgen de la presencia de sobrecarga de trabajo y conflictos sociales.

Aproximación conceptual clima organizacional

Al considerar el clima como un rasgo y característica de un ambiente de trabajo, en relación con el concepto de clima organizacional, en realidad habla de los rasgos o características percibidas y contenidas en un ambiente de trabajo y surge, principalmente debido a que las actividades de la organización se realizan conscientemente o no, y que se cree que afecta el comportamiento.

En otras palabras, el clima puede ser visto como una "personalidad" organizacional como la ven sus miembros (Jeremy y Strank, 2005).

La explicación del concepto de clima organizacional, de hecho, indica y afirma que el clima organizacional es una característica o cosa especial que tiene una organización formal, incluida una organización escolar que puede diferenciar la organización formal de una institución con la organización formal en otra. Específicamente, las instalaciones o herramientas, el nivel de educación y la competencia laboral de los miembros de la organización, los compromisos de

trabajo de los miembros de la organización, el nivel de seguridad social obtenido por cada miembro de la organización, la disposición de las tareas y la decisión. -hacer sistemas dentro de la organización, la percepción de cada miembro de la organización de una situación o circunstancia y la formación del comportamiento de cada miembro de la organización y así sucesivamente (Owens, 2004).

Todas las características organizativas mencionadas anteriormente pueden contribuir a cierta o pueden afectar el comportamiento laboral de los miembros de la organización al llevar a cabo las tareas que se les encomiendan. Si las características de la organización toman una posición en un punto cuadrante positivo, por ejemplo, instalaciones organizativas o medios disponibles y completos, el nivel de educación o competencia de los miembros de la organización y los relevantes, los ingresos y el bienestar de los miembros de la organización se notan o garantizan. El liderazgo organizacional bueno y efectivo, los miembros de la organización a las circunstancias que rodean a la organización, es cierto que los miembros de la organización dan la máxima contribución al logro de los objetivos organizacionales del lugar de trabajo.

Pero si las características de la organización se encuentran en el punto de cuadrante negativo, entonces tales circunstancias y hechos pueden debilitar la moral y reducir la contribución de los miembros de la organización en un esfuerzo por alcanzar los objetivos organizacionales a nivel y unidades de trabajo respectivamente.

El clima organizacional en profundidad es la percepción de individuos o miembros de la organización sobre diversos aspectos y actividades dentro de una organización y las percepciones se profundizan en el comportamiento individual y el trabajo observado (Owens, 2004). El clima organizacional está realmente relacionado con los rasgos o caracteres que se sienten y están contenidos dentro del alcance del trabajo y que pueden afectar el comportamiento de la organización.

Incluyendo la organización escolar, puede interpretarse como una condición física y no física que es una condición organizada percibida y percibida por los miembros dentro de la organización (Maxwell, 2016). Un clima organizativo armonioso puede apoyar y proporcionar una influencia positiva en el

desempeño de los individuos en la ejecución o la realización de tareas dentro de la organización. El clima organizacional es el entorno humano en el que los empleados de la organización hacen su trabajo. El clima organizacional puede afectar (generar motivación, logros y satisfacción laboral) a través del establecimiento de las expectativas de los empleados sobre las consecuencias que surgirán de varias acciones. Es importante tener en cuenta que el clima dentro de una organización puede afectar el comportamiento y las actitudes de los miembros existentes dentro de la organización (Rodríguez, 2004). El clima de la organización es claramente diferente en cada organización. La diferencia no se debe a las diferencias en el campo de la actividad organizativa, sino que ocurre debido al entorno. Cada organización tiene su propio ambiente y ambiente.

Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional es un modelo estructural, sede relacionan de manera estrecha con las características que son inherentes a los aspectos físicos, estructurales y ambientales de los roles el trabajo, asimismo se realiza un análisis respecto a la interacción codesarrollo interpersonal del trabajo que abarca los patrones de interacción que se presentan en el grupo de personas que actúan en un contexto dado y a la dinámica en la cual los individuos se integran a una cultura organizacional, que tienen que ver con los mecanismos de cooperación y resolución de conflictos, asimismo tenemos la dimensión individual o conocida como sistema individual que hace referencia la percepción que cada persona tiene individualmente acerca de las condiciones externas, hace mención a la interpretación de los procesos psicológicos que median entre los requisitos personales el contexto, es así que el clima organizacional combina las tres dimensiones de manera inseparable entre si.

En lo que se refiere a la dimensión estructural u organizacional, podemos decir que el clima organizacional hace mención a un atributo que pertenece a la organización, y que son independientes de las percepciones individuales que tienen los trabajadores y que caracterizan a la organización en sí misma. Es así que el clima organizacional siendo considerado como un atributo de la organización, también se constituye en una percepción que se valida a través de medidas externas objetivas, es así que el clima está formado por aspectos

objetivos vinculados a la organización estructural, así como el grado de centralización de las decisiones de la distribución de los niveles jerárquicos que se presenta en una institución organización.

Es así que la estructura organizativa de la institución puede conducir a la producción de un clima organizacional que es independiente de las propiedades de las personas que lo constituye, es así que el clima organizacional se relaciona íntimamente con estructura organizativa que los individuos adquieren experimenta.

Los factores estructurales que se indicaron anteriormente hacen referencia al enfoque estructural que busca explicar el clima organizacional en grupos de trabajadores que pertenecen a una misma organización, según esta percepción se da mayor importancia a los aspectos estructurales y organizativos de la institución los cuales se cree que producen cambios importantes en el clima organizacional.

El sistema interpersonal hace referencia a la capacidad de comunicación, las habilidades sociales que se presentan en el grupo de trabajadores, la capacidad de resolución de conflictos, es decir a capacidades y habilidades sociales que determinan que el clima organizacional se perciba de una u otra manera, e influyen de manera decisiva en la formación del mismo.

El sistema individual del clima organizacional desarrollará compatibilidad que existe entre la percepción que tiene el individuo la forma como se acomoda a las características sin organización.

Clima organizacional en la escuela

La escuela es una institución educativa formal organizada por el gobierno y también por la comunidad como un esfuerzo por proporcionar recursos humanos que tengan conocimientos, trabajo calificado y que tengan un alto comportamiento moral y calidad para construir la sociedad, la nación y el estado. Al formular e implementar varios programas, como un esfuerzo para realizar el propósito y la función de la escuela, hay muchas partes involucradas, como directores, maestros, personal administrativo y aprendices Todos son individuos con diferentes orígenes, quienes luego se unen en un contenedor llamado la organización escolar, (Pulido, 2003).

Cada individuo dentro de la organización escolar interactúa entre sí, creando relaciones humanas entre sí para crear un ambiente de trabajo agradable y hacer que cada miembro individual u organización se sienta cómodo y alegre al trabajar para mejorar el desempeño organizacional (Rodríguez, 2006). Sin embargo, si hay individuos que muestran un comportamiento que no es justo en la atmósfera de interacción o relaciones humanas, se puede determinar que la armonía del trabajo, cómoda y cómoda para hacer las actitudes organizacionales se obstruyen.

Al reducir el concepto de clima de organización escolar a un clima de aula democrático, el concepto de clima organizativo de una escuela puede explicarse que, por un lado, el clima se puede ver como una característica eterna que caracteriza a una clase en particular, distinguiéndolo de otras Clases que afectan el comportamiento de profesores y alumnos.

Por otro lado, el clima en el aula es un sentimiento que pertenecen a profesores y alumnos a la atmósfera de aprendizaje en esa clase. El clima de aprendizaje cómodo y divertido en el aula es importante porque un clima saludable permite a los maestros trabajar plenamente y los estudiantes pueden generar motivación para el logro en actividades de aprendizaje y enseñanza.

La creación de un ambiente de trabajo armonioso y agradable mejorará el desempeño organizacional de la escuela, pero también sucede que existe un ambiente de trabajo que impide la mejora del desempeño organizacional de la escuela, por ejemplo, debido a una falta.

El apoyo en la finalización de una tarea o de alguien en la escuela que no es bueno, interrumpirá las relaciones humanas dentro de la organización escolar y, en última instancia, debilitará el espíritu y el rendimiento de la organización escolar, lo que afectará los resultados de aprendizaje de los estudiantes, (Castellanos, 2012).

El clima de organización escolar es básicamente un ambiente que existe u ocurre en una escuela. El clima organizacional de la escuela puede tener un efecto profundo en los maestros y estudiantes que realizan actividades de enseñanza y aprendizaje en una escuela. Para eso, un director en el desempeño de sus deberes de liderazgo, debe prestar atención y crear un clima de trabajo agradable en la escuela que dirige (Garrett, 2008). Esto es muy

necesario considerando la magnitud del clima escolar influye en el comportamiento de los maestros, estudiantes, personal y todos los elementos asociados con las actividades de enseñanza y aprendizaje en las escuelas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relacionan las variables estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo se relacionan el estrés laboral con la dimensión Sistema individual del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar?
- b) ¿Cómo se relacionan el estrés laboral con la dimensión Sistema interpersonal del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar?
- c) ¿Cómo se relacionan el estrés laboral con la dimensión Sistema organizacional del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar?

1.5. Justificación del estudio

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico por la necesidad de estudiar el clima organizacional como variable de importancia en el trabajo educativo, pues influye en la manera como los docentes realizan su trabajo y en la necesidad de encontrar vínculos con variables que a ella se asocian y la intensidad de tales vínculos, en nuestro caso interesa la relación que existe entre el estrés laboral y el clima organizacional.

Desde el punto de vista pedagógico es importante indicar que el estrés laboral convoca mucho interés pues se constituye en un catalizador de las actividades educativas, pues moviliza a docentes, alumnos y padres de familia a realizar su tarea de mejor manera, con un compromiso con los objetivos planteados, así como con una adecuada identificación con la misión y visión de la institución, es así que estudiar su comportamiento y relación con variables importantes como el clima organizacional, connota un interés y necesidad de conocimiento para la mejor práctica pedagógica.

Por su parte desde el punto de vista práctico, se tiene que un mejor conocimiento de la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional ha de permitir realizar intervenciones informadas y más pertinentes con el propósito de lograr establecer un clima organizacional adecuado.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Las variables estrés laboral y clima organizacional presentan relación significativa y directa, en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) El estrés laboral se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Sistema individual del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.
- b) El estrés laboral se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Sistema interpersonal del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.
- c) El estrés laboral se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Sistema organizacional del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las variables estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación entre el estrés laboral con la dimensión Sistema individual del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.

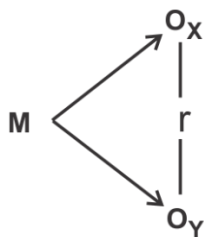
- b)** Determinar la relación entre el estrés laboral con la dimensión Sistema interpersonal del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.
- c)** Determinar la relación entre el estrés laboral con la dimensión Sistema organizacional del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación busca establecer la relación, en términos de covariación entre dos variables en nuestro caso el estrés laboral y el clima organizacional, para ello se empleó un enfoque cuantitativo, fundamentado en el positivismo lógico que busca encontrar evidencia de dicha relación en términos de la medición de las variables y de la relación que entre ellas se presenta, sin realizar manipulación de las variables, es decir empleando un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, (Kumar, 2011).

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Estrés laboral

Oy: Clima Organizacional.

r: Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1

Estrés laboral

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio del entorno laboral en el que la creciente presión puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo (López, 2005).

Las dimensiones consideradas para esta variable son agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Variable de estudio 2

Clima organizacional

Es el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción de atributos en tres niveles: individual (atributos individuales), interpersonal (atributos de la relación trabajador entorno laboral) y organizacional (atributos de la organización, el trabajo y el ambiente). Estas percepciones influyen en el comportamiento y el desempeño del trabajador en la organización (Gómez & Vicario, 2008).

Las dimensiones consideradas para la variable clima organizacional son sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional.

2.2.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia agotamiento por el trabajo Manifiesta fatiga en las mañanas por tener que ir a trabajar Muestra gran esfuerzo para trabajar Evidencia frustración en el trabajo 	Escala Ordinal
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> Trata a los usuarios como objetos impersonales Es insensible con la gente Se muestra despreocupado por lo que sucede con sus usuarios. Cree que los usuarios lo culpan por sus problemas los objetivos propuestos 	
	Baja realización personal	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia dificultad para tratar los problemas de los usuarios. Muestra insatisfacción por el trabajo realizado Se muestra poco activo en el trabajo Evidencia pérdida de calma en el trabajo 	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Sistema Individual	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción de los trabajadores Autonomía en el trabajo 	Escala Ordinal
	Sistema interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones sociales entre los miembros de la organización Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo 	
	Sistema Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Consideración de directivos Beneficios y recompensas Motivación y esfuerzo Liderazgo de directivos 	

2.3. Población y muestra

La población está constituida por docentes institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar en número de 25.

La muestra coincide con la población, por tanto, el muestreo es no probabilístico, de tipo censal.

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

Asimismo, se emplearon dos cuestionarios, siendo el primero de ellos el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el mismo que cuenta con 25 ítems, distribuidos en sus tres dimensiones, como son: Establecimiento de metas y expectativas, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo que; en tanto que para la variable clima organizacional se empleó el cuestionario EMCO, adaptado por Gómez Vicario (2008), el mismo que cuenta con un total de 29 ítems o reactivos, los cuales se distribuyen en tres dimensiones denominadas sistema individual con 07 reactivos, sistema interpersonal con 07 reactivos y sistema organizacional con 15 reactivos.

2.4.2. Validez y confiabilidad

Los instrumentos que se tomaron en cuenta para la presente investigación son pruebas estandarizadas que fueron validadas por sus creadores.

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, los mismos fueron sometidos a análisis de fiabilidad, haciendo uso del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

TABLA 1 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS versión 24, los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Agotamiento emocional	0,912	09
Despersonalización	0,813	05
Baja realización personal	0,787	08
Estrés laboral	0,850	23

FUENTE: Elaboración propia

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Sistema individual	0,788	07
Sistema interpersonal	0,813	07
Sistema organizacional	0,817	15
Clima organizacional	0,799	29

FUENTE: Elaboración propia

A partir de los resultados de las tablas anteriores podemos afirmar que los instrumentos para medir las variables estrés laboral y clima organizacional, son confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos una vez obtenidos, tras la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio, fueron vaciados en una hoja Excel, para su presentación mediante tablas y gráficos estadísticos se hizo uso del programa estadístico SPSS 24, tanto para las variables como para sus dimensiones.

La hipótesis de investigación, se validó haciendo uso de las pruebas de hipótesis estadísticas, como son la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson y la prueba de correlación para datos originales, Rho de Spearman, la misma que permitió evaluar con variación de las variables de estudio y determinar la intensidad de la misma entre las variables antes mencionadas.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Agotamiento emocional	0-13	NO PRESENTA
	14-27	BAJO
	28-41	MODERADO
	42-54	ALTO
D2: Despersonalización	0-7	NO PRESENTA
	8-15	BAJO
	16-23	MODERADO
	24-30	ALTO
D3: Baja realización personal	0-12	NO PRESENTA
	13-24	BAJO
	25-36	MODERADO
	37-48	ALTO
ESTRÉS LABORAL	0-33	NO PRESENTA
	34-66	BAJO
	67-99	MODERADO
	100-132	ALTO

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Sistema individual	0-9	DEFICIENTE
	10-19	REGULAR
	20-28	BUENO
D2: Sistema interpersonal	0-9	DEFICIENTE
	10-19	REGULAR
	20-28	BUENO
D3: Sistema organizacional	0-20	DEFICIENTE
	21-40	REGULAR
	41-60	BUENO
CLIMA ORGANIZACIONAL	0-38	DEFICIENTE
	39-77	REGULAR
	78-116	BUENO

3.1. Resultados descriptivos por variables.

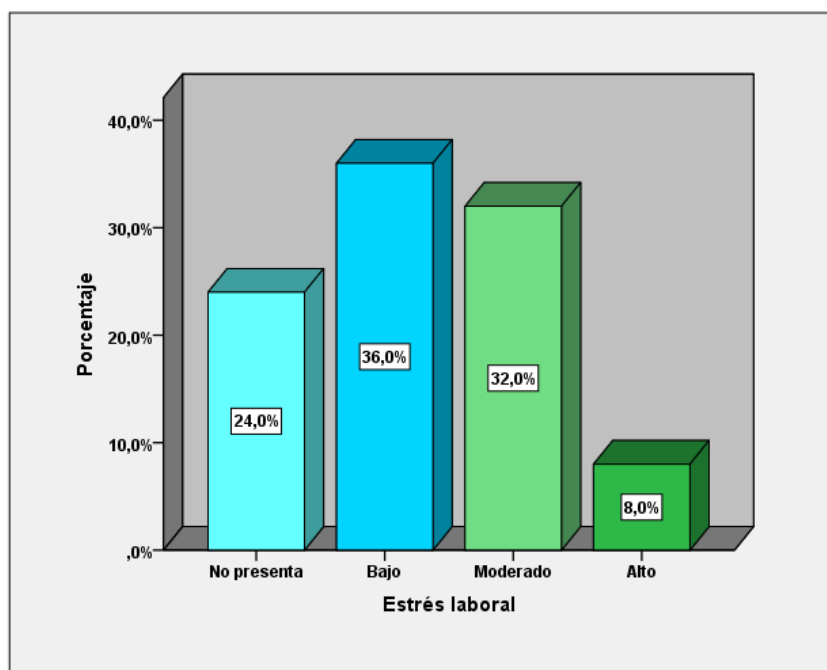
3.1.1. Resultados para Estrés laboral

TABLA 6 ESTRÉS LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
NO PRESENTA	6	24,0
BAJO	9	36,0
MODERADO	8	32,0
ALTO	2	8,0
Total	25	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 ESTRÉS LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la variable estrés laboral muestran que un 32,0% de los docentes encuestados se ubican en la categoría de estrés moderado y un 8,0% presentan estrés alto, ello se da por las condiciones de trabajo que presentan los docentes, lo cual nos permite evidenciar la necesidad de realizar los esfuerzos para capacitar a los docentes en técnicas que permitan afrontar el estrés.

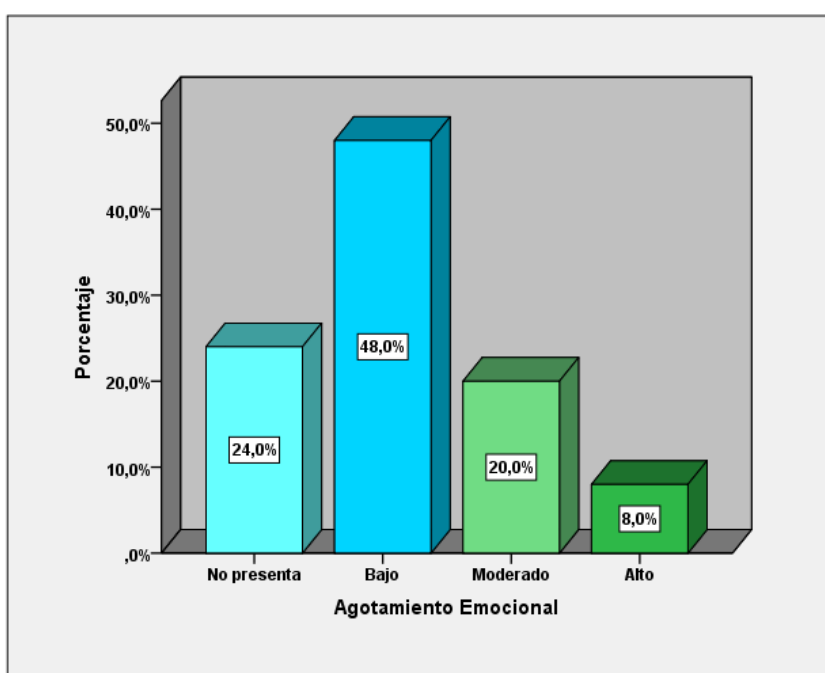
3.1.2. Resultados para dimensiones de Estrés laboral

TABLA 7 AGOTAMIENTO EMOCIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
NO PRESENTA	6	24,0
BAJO	12	48,0
MODERADO	5	20,0
ALTO	2	8,0
Total	25	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 AGOTAMIENTO EMOCIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

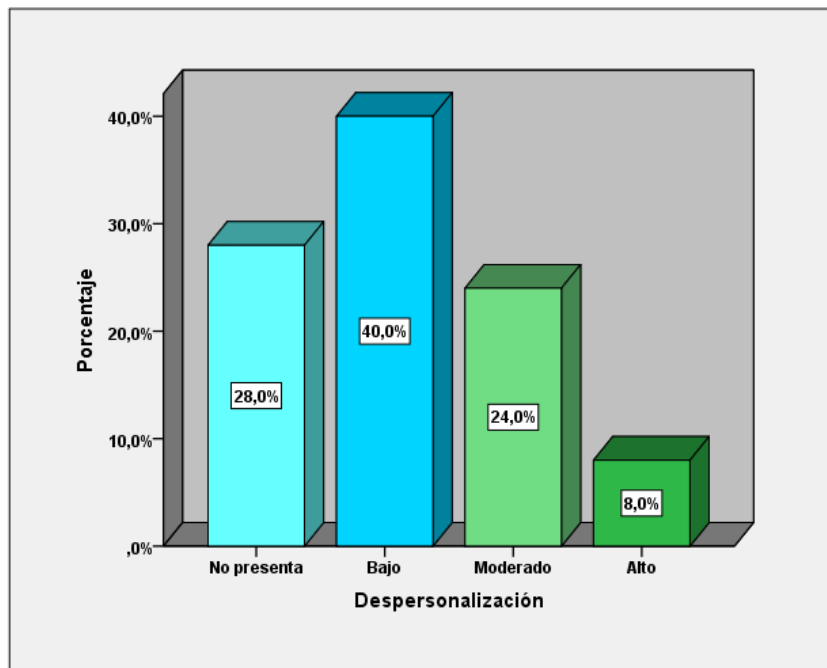
En cuanto al agotamiento emocional, los resultados para esta dimensión muestran que si bien es cierto que el 48,0% de los docentes poseen un nivel bajo de estrés, es también preocupante que el 20,0% de los docentes de la muestra se ubiquen en la categoría de estrés moderado y un 8,0% en la categoría de estrés alto, lo cual pone de manifiesto que es importante realizar actividades que permitan dotar al docente de espacios de recreación, que le permitan afrontar de mejor manera la fatiga emocional.

TABLA 8 DESPERSONALIZACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
NO PRESENTA	7	28,0
BAJO	10	40,0
MODERADO	6	24,0
ALTO	2	8,0
Total	25	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 DESPERSONALIZACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

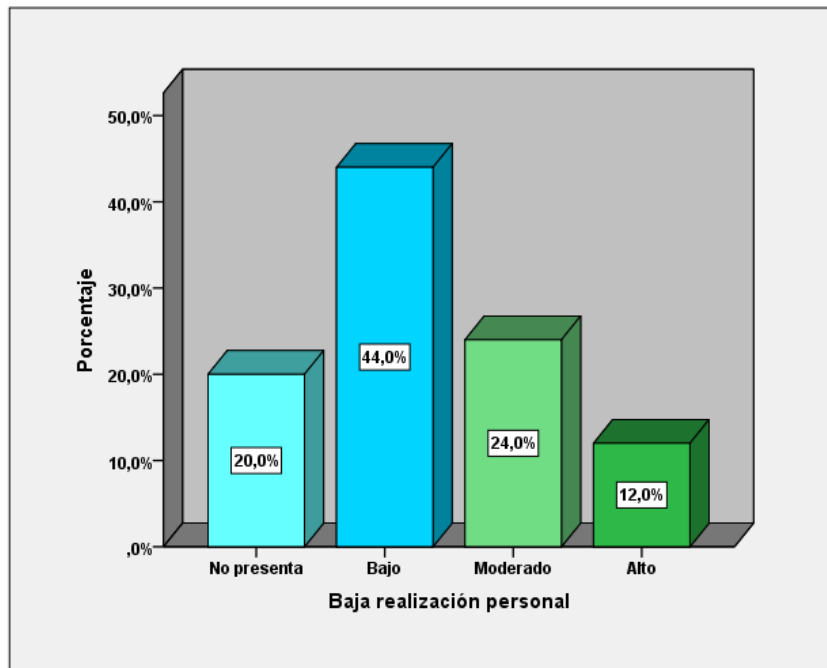
Los resultados para la dimensión Despersonalización de la variable Estrés laboral muestran que existe un porcentaje preocupante de docentes que se ubican en la categoría de estrés moderado, llegando al 24,0% y un 8,0% de docentes que se ubican en la categoría de estrés alto, lo cual indica que existe un trato impersonal hacia los estudiantes en especial y también seguramente con su propios colegas, lo cual evidencia la necesidad de realizar intervenciones que permitan solucionar este problema.

TABLA 9 BAJA REALIZACIÓN PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje
NO PRESENTA	5	20,0
BAJO	11	44,0
MODERADO	6	24,0
ALTO	3	12,0
Total	25	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 BAJA REALIZACIÓN PERSONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto a la dimensión baja realización personal los resultados muestran que existe un 12,0% de los docentes que se ubican en la categoría alto para esta dimensión y un 24,0% en la categoría moderado y ello muestra que existe un descontento entre los docentes por las condiciones laborales en las que trabajan y por la falta de oportunidades para poder superarse en el campo profesional.

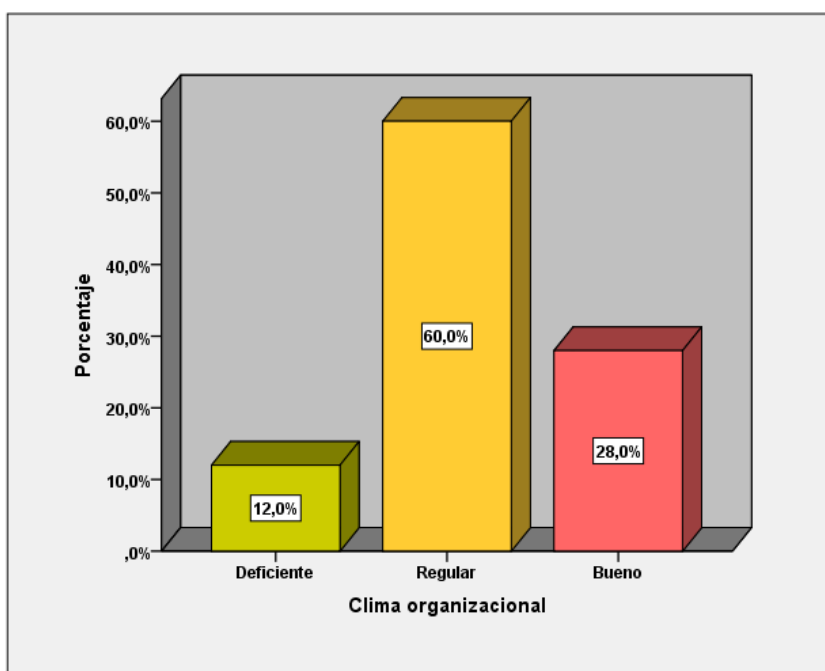
3.1.3. Resultados para Clima Organizacional

TABLA 10 CLIMA ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	12,0
REGULAR	15	60,0
BUENO	7	28,0
Total	25	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 CLIMA ORGANIZACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Clima Organizacional, los mismos que evidencian que un 60,0% de los docentes encuestados consideran que el clima laboral percibido en su institución es regular, mientras que tan sólo el 28,0% consideran que el clima organizacional es bueno, situación que se da por lo general por la falta de habilidades en la resolución de conflictos y de manejo de habilidades personales.

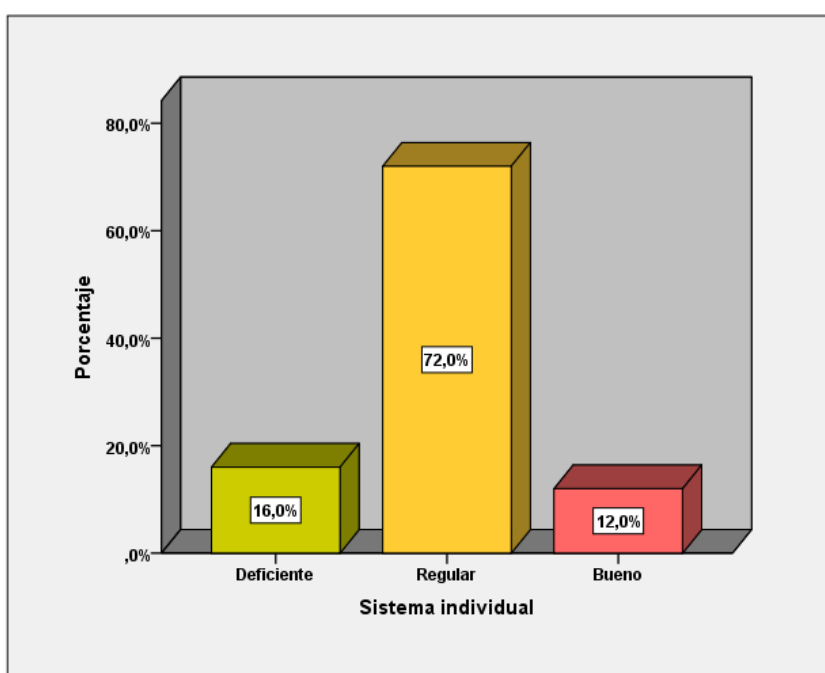
3.1.4. Resultados para dimensiones de Clima Organizacional

TABLA 11 SISTEMA INDIVIDUAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	16,0
REGULAR	18	72,0
BUENO	3	12,0
Total	25	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 SISTEMA INDIVIDUAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

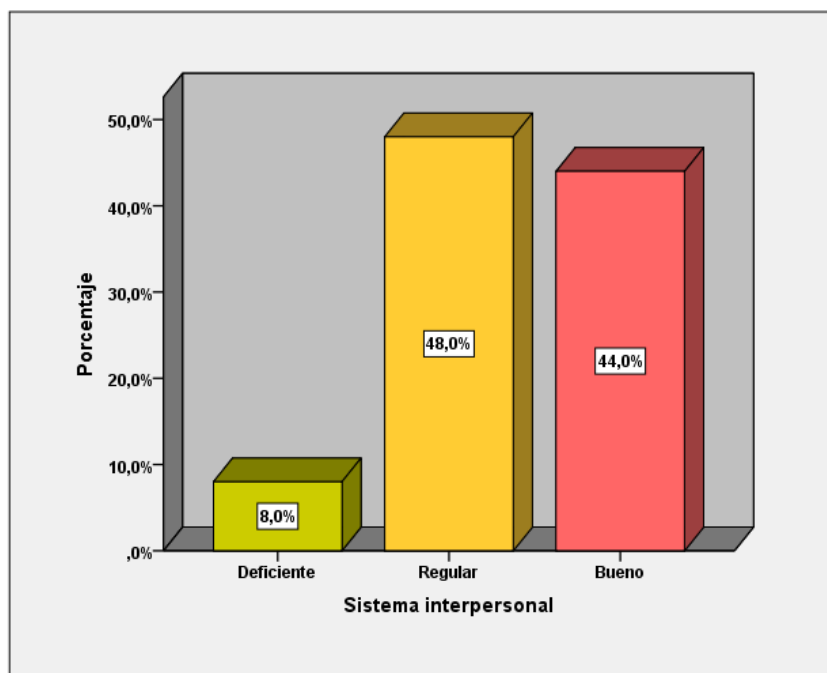
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Sistema individual en la cual se pone en evidencia que existe un porcentaje mayoritario de docentes que consideran que esta dimensión se ubica en la categoría de regular, siendo dicho porcentaje de 72,0%, mientras que el 12,0% de los docentes perciben la dimensión sistema individual como buena.

TABLA 12 SISTEMA INTERPERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	8,0
REGULAR	12	48,0
BUENO	11	44,0
Total	25	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 SISTEMA INTERPERSONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

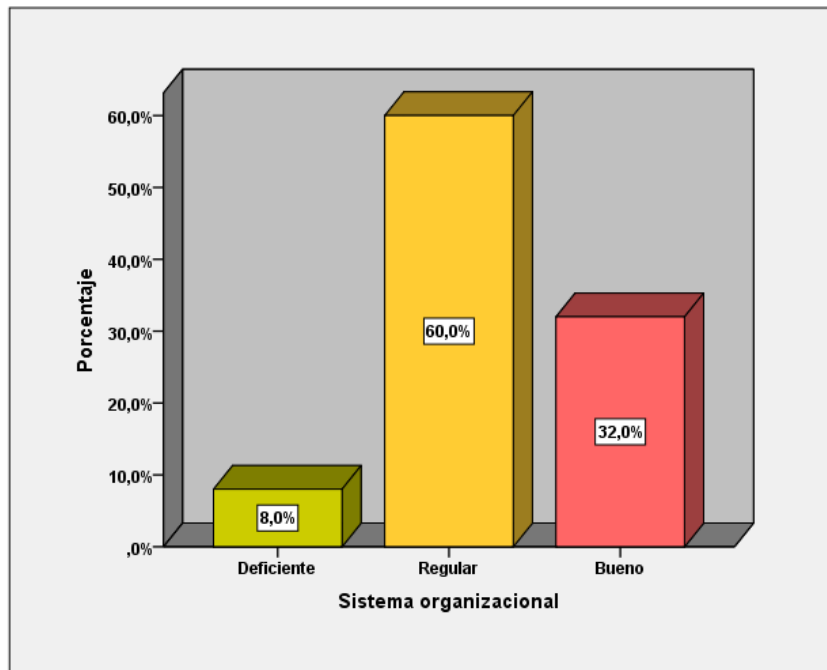
Los resultados para la dimensión Sistema interpersonal de la variable Clima Organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 00% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 00% considera que es regular, el 00% que es bueno y el restante 00% que es v8

TABLA 13 SISTEMA ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	8,0
REGULAR	15	60,0
BUENO	8	32,0
Total	25	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 SISTEMA ORGANIZACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Sistema organizacional de la variable Clima Organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 00% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 00% considera que es regular, el 00% que es bueno y el restante 00% que es v8

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Estrés laboral y Clima Organizacional

3.2.1. Prueba de hipótesis

TABLA 14 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,804	6	,000
Razón de verosimilitud	8,688	6	,000
Asociación lineal por lineal	1,956	1	,000
N de casos válidos	25		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Estrés laboral y Clima Organizacional son independientes estadísticamente Ha: Las variables Estrés laboral y Clima Organizacional no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 7,804$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Estrés laboral y Clima Organizacional no son independientes estadísticamente

TABLA 15 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,650	,187	-1,237	,000
N de casos válidos		25			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Estrés laboral y Clima Organizacional no están correlacionadas
	Ha: Las variables Estrés laboral y Clima Organizacional están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Estrés laboral y Clima Organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,650.

3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

3.2.2.1. Correlación entre Sistema individual y Estrés laboral

TABLA 16 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN SISTEMA INDIVIDUAL Y ESTRÉS LABORAL

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,551	,128	-3,163	,000 ^c
N de casos válidos		25			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Sistema individual y la variable Estrés laboral no están correlacionadas
	Ha: La dimensión Sistema individual y la variable Estrés laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Sistema individual y Estrés laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,551

3.2.2.2. Correlación entre Sistema interpersonal y Estrés laboral

TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN SISTEMA INTERPERSONAL Y ESTRÉS LABORAL

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,419	,191	-2,214	,000
N de casos válidos		25			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: La dimensión Sistema interpersonal y la variable Estrés laboral no están correlacionadas</p> <hr/> <p>Ha: La dimensión Sistema interpersonal y la variable Estrés laboral están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Sistema interpersonal y Estrés laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,419

3.2.2.3. Correlación entre Sistema organizacional y Estrés laboral

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN SISTEMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,621	,206	-2,585	,000 ^c
N de casos válidos		25			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Sistema organizacional y la variable Estrés laboral no están correlacionadas
	Ha: La dimensión Sistema organizacional y la variable Estrés laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Sistema organizacional y Estrés laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,621

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se realiza el análisis y contrastación de los resultados obtenidos en la presente investigación, a la luz de los antecedentes y las teorías relacionadas a las variables investigación desarrolladas en la misma.

En lo que respecta la hipótesis general, la misma que plantea que existe una relación significativa entre las variables estudio, se pudo concluir que, en efecto a partir de la prueba de hipótesis sobre independencia estadística, Chi cuadrado de Pearson, se muestra que las variables de estudio no son independientes estadísticamente, ello quiere decir que se presenta vínculo significativo entre las mismas, lo que conduce a realizar un estudio de correlación, con el objetivo de analizar la variación conjunta de las mismas, es así que la prueba de correlación de Spearman, para datos originales, muestra que existe una correlación inversa entre las variables siendo por su magnitud moderada, ya que alcanza el valor de -0,650 para dicho coeficiente, lo cual nos conduce a afirmar que cuanto mejor se del clima organizacional, menores serán los niveles de estrés laboral y viceversa.

Los resultados de la investigación son similares a los obtenidos por Ibarvo, Portillo y Núñez (2017) quien ese es investigación acerca del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua, obtuvieron una relación inversa y significativa entre las variables de estudio, asimismo mostraron que las condiciones de trabajo en las que se encuentran los juzgados de familia, crean bastante presión y estrés, lo cual determina la ocurrencia de niveles de estrés importante entre los trabajadores, estrés que al ser recurrente se convierte en un estrés crónico que puede provocar graves perjuicios físicos y psicológicos en los trabajadores, asimismo Quispe (2016), es investigación que busca la relación entre el estrés laboral de los trabajadores de salud y el clima organizacional, concluye que existe relación significativa importante entre las variables de estudio, si bien es cierto los niveles de estrés laboral alto son reducidos o pequeños ello no implica que no se deba de tomar en cuenta, porque un estrés laboral crónico puede conducir fácilmente al desarrollo del síndrome de Burnout, que se caracteriza porque inhabilita al trabajador en sus funciones, necesitando de ayuda de terceros para su recuperación, que en muchos casos es infructuosa.

Por otra parte tarde se pudo constatar en la presente investigación que las dimensiones del clima organizacional guardan relación inversa y significativa con el estrés laboral, siendo dicha correlación obtenida en el orden de lo moderado, lo cual muestra que la correlación entre las variables trasciende hasta el orden de las dimensiones, es por ello necesario, implementaremos docentes sistemas de ayuda, como son las estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral, que le permitan prestar un servicio educativo de calidad, en el que el trato a los estudiantes sea, un trato humano y adecuado, personalizado, y que pueda atender a las necesidades de los estudiantes, que si bien son bastantes, son necesarias para su desarrollo personal. Asimismo, es importante, identificar en forma periódica la evolución del estrés laboral de los docentes y realizar el correspondiente análisis de los factores que se asocian a en, es decir de los factores estresantes que se asocian a él.

V. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados de la presente investigación permiten concluir que las variables estrés laboral y clima organizacional guardan relación entre sí, en los docentes de la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar, la misma que se ve expresada, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, para el cual toma el valor de $-0,650$, valor que evidencia que existe una correlación inversa y moderada, esto quiere decir que cuanto mayor sea el estrés laboral, se tendrán niveles desfavorables para el clima organizacional.

Segunda: Se concluye a partir de los resultados de la investigación que la dimensión sistema individual de la variable clima organizacional y la variable estrés laboral presentan relación inversa y moderada, lo cual se evidencia a partir del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que toma el valor de $-0,551$.

Tercera: Se concluye a partir de los resultados de la investigación que la dimensión sistema interpersonal de la variable clima organizacional y la variable estrés laboral presentan relación inversa y moderada, lo cual se evidencia a partir del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que toma el valor de $-0,419$.

Cuarta: Se concluye a partir de los resultados de la investigación que la dimensión sistema organizacional de la variable clima organizacional y la variable estrés laboral presentan relación inversa y moderada, lo cual se evidencia a partir del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que toma el valor de $-0,621$.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director de la institución educativa N°56435 de Miraflores-Espinar, realizar talleres destinados a los docentes de su institución que le permitan, afrontar de mejor manera el estrés laboral que se presenta como producto de la interacción con los estudiantes.

Segunda: Se recomienda al director de la institución educativa N°56435 de Miraflores-Espinar, desarrollar actividades que procuren crear espacios, en que los docentes logren confraternizar entre ellos, de tal manera que se puedan crear equipos de trabajo y se consolide la confianza entre ellos.

Tercera: Se recomienda a los docentes de la institución educativa N°56435 de Miraflores-Espinar, crear grupos de trabajo que les permitan, intercambiar experiencias, con el fin de lograr un mejor trabajo como estudiantes, asimismo es importante hacer notar que un trabajo coordinado con los padres de familia, facilita de manera notable la labor educativa.

Cuarta: Se recomienda a los encargados de la unidad de gestión educativa local Espinar, desarrollar talleres destinados a reforzar las habilidades sociales en los docentes, así como el clima organizacional necesario para una adecuada coordinación y trabajo, con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios educativos que se brindan en la zona.

VII. REFERENCIAS

- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas
- Bosqued, M. (2008). *El síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo*. Madrid: Paidós.
- Castellanos, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*. Navarra: Académica Española
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Fink, G. (2010). *Stress Consequences: Mental, Neuropsychological and Socioeconomic*. San Diego: Academic Press.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Gómez, M, Vicario, O. (2008). *Clima organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala*. México: UNAM; 2008
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jaffe–Gill, E., Smith, M., Larson, H., & Segal J. (2007). Understanding stress: Signs, symptoms, causes, and effects. [Online]. Retrieved from: http://25.helpguide.org/mental/stress_signs.htm on September 4, 2013
- Jeremy, W. Stranks, (2005) *Stress At Work: Management and Prevention*, Publisher Elsevier/Butterworth-Heinemann, 232
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.

- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.
- López, D. (2005). *Estrés, epidemia del siglo XXI: cómo entenderlo, entenderse y vencerlo*. Buenos Aires: Lumen.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Athamor.
- Rodríguez, N. (2006). *El clima organizacional en una empresa*. Buenos Aires.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Steve, Williams, (2011), *managing workplace stress: a best practice blueprint*, Volume 1 of Fast track series, Publisher Wiley, Original from Cornell University, 78-84

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56435 DE MIRAFLORES-ESPINAR

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relacionan las variables estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar?	Determinar la relación entre las variables estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.	Las variables estrés laboral y clima organizacional presentan relación significativa y directa, en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.	Variable 1 Estrés laboral Variable 2 Clima organizacional	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional, transversal. Población: Docentes y administrativos de la I.E. N° 56435 de Miraflores-Espinar en número de 25. Muestra: Selección: Muestreo no probabilístico e intencionado. Tamaño: 25 Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Estrés laboral y la Escala de Clima Organizacional (EMCO) Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS 24. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Cómo se relacionan el estrés laboral con la dimensión Sistema individual del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar? b) ¿Cómo se relacionan el estrés laboral con la dimensión Sistema interpersonal del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar? c) ¿Cómo se relacionan el estrés laboral con la dimensión Sistema organizacional del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar?	a) Determinar la relación entre el estrés laboral con la dimensión Sistema individual del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar. b) Determinar la relación entre el estrés laboral con la dimensión Sistema interpersonal del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar. c) Determinar la relación entre el estrés laboral con la dimensión Sistema organizacional del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.	a) El estrés laboral se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Sistema individual del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar. b) El estrés laboral se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Sistema interpersonal del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar. c) El estrés laboral se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión Sistema organizacional del clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Baja realización personal Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Sistema individual • Sistema interpersonal • Sistema organizacional 	

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56435 DE MIRAFLORES-ESPINAR

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Estrés Laboral	Intensidad del estrés laboral debido a la creciente presión puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo y que obtienen a partir del instrumento de trabajo(López, 2005)	<p>Agotamiento emocional Cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás(Cólica, 2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia agotamiento por el trabajo • Manifiesta fatiga en las mañanas por tener que ir a trabajar • Muestra gran esfuerzo para trabajar • Evidencia frustración en el trabajo.
		<p>Despersonalización Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo(Cólica, 2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trata a los usuarios como objetos impersonales • Es insensible con la gente • Se muestra despreocupado por lo que sucede con sus usuarios. • Cree que los usuarios lo culpan por sus problemas
		<p>Baja realización personal Sensación de falta de realización profesional, donde se dan respuestas negativas hacia sí mismos y hacia el trabajo en un marco de fuerte insatisfacción interna, baja autoestima y fuerte auto cuestionamiento, con manifestaciones pseudo depresivas y con tendencia a la huida(Cólica, 2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia dificultad para tratar los problemas de los usuarios. • Muestra insatisfacción por el trabajo realizado • Se muestra poco activo en el trabajo • Evidencia pérdida de calma en el trabajo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Clima Organizacional</p> <p>Es el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción de atributos en tres niveles: individual (atributos individuales), interpersonal (atributos de la relación trabajador entorno laboral) y organizacional (atributos de la organización, el trabajo y el ambiente). Estas percepciones influyen en el comportamiento y el desempeño del trabajador en la organización (Gómez & Vicario, 2008).</p>	<p>Sistema Individual</p> <p>Elementos del clima organizacional que hacen referencia a la satisfacción de los trabajadores en la organización, su reconocimiento, así como de la autonomía con la que cuentan para realizar sus laborales (Gómez & Vicario, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de los trabajadores • Autonomía en el trabajo
	<p>Sistema interpersonal</p> <p>Características del ambiente laboral que tienen que ver con las relaciones sociales entre miembros de la organización, amistad, camarería, así como la comunicación y la capacidad para realizar trabajo en equipo (Gómez & Vicario, 2008).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales entre los miembros de la organización • Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo
	<p>Sistema Organizacional</p> <p>Elementos de la organización que contribuyen a crear una atmosfera laboral y que se relacionan con la forma en que los directivos desarrollan la conducción de la organización, así como la motivación y sistemas de beneficios y recompensa que se establece en la misma (Gómez & Vicario, 2008).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración de directivos • Beneficios y recompensas • Motivación y esfuerzo • Liderazgo de directivos

ANEXO 03
MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56435 DE MIRAFLORES-ESPINAR

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	VALORACIÓN
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Evidencia agotamiento por el trabajo	41%	09	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0 nunca 1 una o varias veces al año 2 una vez al mes o menos 3 varias veces al mes 4 una vez a la semana 5 varias veces a la semana
	Manifiesta fatiga en las mañanas por tener que ir a trabajar			2. Me siento quemado por mi trabajo.	
	Muestra gran esfuerzo para trabajar			3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar. 4. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
	Evidencia frustración en el trabajo.			5. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo. 6. Trabajar directamente con personas me produce estrés. 7. Creo que estoy trabajando demasiado.	
DESPERSONALIZACIÓN	Trata a los estudiantes como objetos impersonales	23%	05	8. Me siento frustrado en mi trabajo. 9. Siento que no puedo más con mi trabajo.	0 nunca 1 una o varias veces al año 2 una vez al mes o menos 3 varias veces al mes 4 una vez a la semana 5 varias veces a la semana
	Es insensible con la gente			10. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales 11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	
	Se muestra despreocupado por lo que sucede con sus estudiantes.			12. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	
	Cree que los estudiantes lo culpan por sus problemas			13. No me preocupa lo que les ocurre a mis estudiantes. 14. Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.	

BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	Evidencia dificultad para tratar los problemas de los estudiantes.	36%	08	15. Comprendo fácilmente como se sienten los estudiantes.	0 nunca 1 una o varias veces al año 2 una vez al mes o menos 3 varias veces al mes 4 una vez a la semana 5 varias veces a la semana
	Muestra insatisfacción por el trabajo realizado			16. Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes	
	Se muestra poco activo en el trabajo			17. Con mi trabajo influyo positivamente en la vida de las personas	
	Evidencia pérdida de calma en el trabajo			18. Me siento bien después de trabajar con mis estudiantes	
				19. He conseguido muchas cosas satisfactorias en mi profesión	
				20. Me siento muy activo.	
				21. Es fácil para mí crear una atmosfera relajada con mis estudiantes	
				22. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
TOTALES		100%	22		

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Sistema Individual	Satisfacción de los trabajadores	24%	07	1. Los docentes se sienten satisfechos con sus actividades 2. Los docentes se sienten realizados en su trabajo 3. Dentro de la institución los docentes disfrutan realizar sus actividades 4. Los docentes realizan con desagrado sus actividades	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Autonomía en el trabajo			5. Los docentes gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades 6. Cada docente es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades 7. A cada docente se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades	
Sistema Interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	24%	07	8. Los docentes se llevan bien entre ellos 9. En la institución hay compañerismo entre los docentes 10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo			11. Cuando se incorpora un nuevo docente o trabajador, los docentes de inmediato lo integran al grupo 12. Los docentes dentro de la institución se sienten parte de un mismo equipo 13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales 14. En la institución la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	
Sistema Organizacional	Consideración de directivos	52%	15	15. El director trata a todo el personal de la manera más humana posible 16. El trato de los directivos hacia sus docentes es con respeto 17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades 18. El director trata con indiferencia a su personal 19. Dentro de la institución el director trata a los docentes o trabajadores de manera deshumanizada	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Beneficios y recompensas			20. La institución emplea incentivos para que los docentes realicen mejor sus actividades	

				<p>21. Todos los docentes dentro de la institución tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo</p> <p>22. La institución otorga estímulos a los docentes para mejorar su desempeño</p> <p>23. Existen distintas formas de recompensar a los docentes</p>	
	Motivación y esfuerzo			<p>24. Cada docente realiza sus actividades con entusiasmo</p> <p>25. Los docentes muestran agrado en realizar sus tareas</p> <p>26. Los docentes brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo</p>	
	Liderazgo de directivos			<p>27. El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo</p> <p>28. En la institución todos los trabajadores reciben apoyo del director en la realización de las tareas</p> <p>29. Al director se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la institución</p>	
TOTALES		100%	29		

ANEXO 04
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL											
INSTRUCCIONES:											
Estimado(a) compañero(a), a continuación, usted encontrará un conjunto de afirmaciones a las que deberá responder con la mayor sinceridad, para la cual coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:											
DATOS GENERALES:											
<ul style="list-style-type: none"> • EDAD: DE 25 A 35 AÑOS <input checked="" type="checkbox"/>) DE 36 A 55 AÑOS () DE 56 AÑOS A MÁS () • SEXO: MASCULINO <input checked="" type="checkbox"/>) FEMENINO () 											
Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana						
0	1	2	3	4	5						
N°	ITEMS					0	1	2	3	4	5
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.										
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.										
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.										
04	Comprendo fácilmente como se sienten los estudiantes.										
05	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.										
06	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.										
07	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes.										
08	Me siento quemado por mi trabajo.										
09	Con mi trabajo influyo positivamente en la vida de las personas.										
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.										
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.										
12	Me siento muy activo.										
13	Me siento frustrado en mi trabajo.										
14	Creo que estoy trabajando demasiado.										
15	No me preocupa lo que les ocurre a mis estudiantes.										
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.										
17	Es fácil para mí crear una atmosfera relajada con mis estudiantes.										
18	Me siento bien después de trabajar con mis estudiantes.										
19	He conseguido muchas cosas satisfactorias en mi profesión.										
20	Siento que no puedo más con mi trabajo.										
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.										
22	Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.										
Gracias por su colaboración											

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador a continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. trabaja. Trate de acomodarlos a su propio caso y decida por la opción que considere la más apropiada.


ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	0
Casi nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

N°	ÍTEMES	0	1	2	3	4
01	Los docentes se sienten satisfechos con sus actividades					
02	Los docentes se sienten realizados en su trabajo					
03	Dentro de la institución los docentes disfrutan realizar sus actividades					
04	Los docentes realizan con desagrado sus actividades					
05	Los docentes gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades					
06	Cada docente es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades					
07	A cada docente se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades					
08	Los docentes se llevan bien entre ellos					
09	En la institución hay compañerismo entre los docentes					
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
11	Cuando se incorpora un nuevo docente o trabajador, los docentes de inmediato lo integran al grupo					
12	Los docentes dentro de la institución se sienten parte de un mismo equipo					
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
14	En la institución la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
15	El director trata a todo el personal de la manera más humana posible					
16	El trato de los directivos hacia sus docentes es con respeto					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades					
18	El director trata con indiferencia a su personal					
19	Dentro de la institución el director trata a los docentes o trabajadores de manera deshumanizada					
20	La institución emplea incentivos para que los docentes realicen mejor sus actividades					
21	Todos los docentes dentro de la institución tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo					
22	La institución otorga estímulos a los docentes para mejorar su desempeño					
23	Existen distintas formas de recompensar a los docentes					
24	Cada docente realiza sus actividades con entusiasmo					
25	Los docentes muestran agrado en realizar sus tareas					

26	Los docentes brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo					
27	El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
28	En la institución todos los trabajadores reciben apoyo del director en la realización de las tareas					
29	Al director se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la institución					

Gracias por tu colaboración

ANEXO 05
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - ESPINAR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56435 DE MIRAFLORES-ESPINAR.



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56435 DE MIRAFLORES - ESPINAR, JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE SERVICIOS EDUCATIVOS DE ESPINAR, DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CUSCO, EL QUE SUSCRIBE : _____

CONSTANCIA

Que, el Docente, GREGORIO CCAHUANA PACCA, egresado del Programa de Maestría, de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, realizó una Encuesta sobre el Tema: " EL ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56435 DE MIRAFLORES - ESPINAR", a un total de 25 Docentes que laboran en este plantel, tanto en Educación Primaria y como también en Educación Secundaria; con este motivo cada uno de los Docentes, respondieron voluntariamente con sinceridad los diferentes preguntas que contienen los respectivos cuadernillos de la Encuesta.

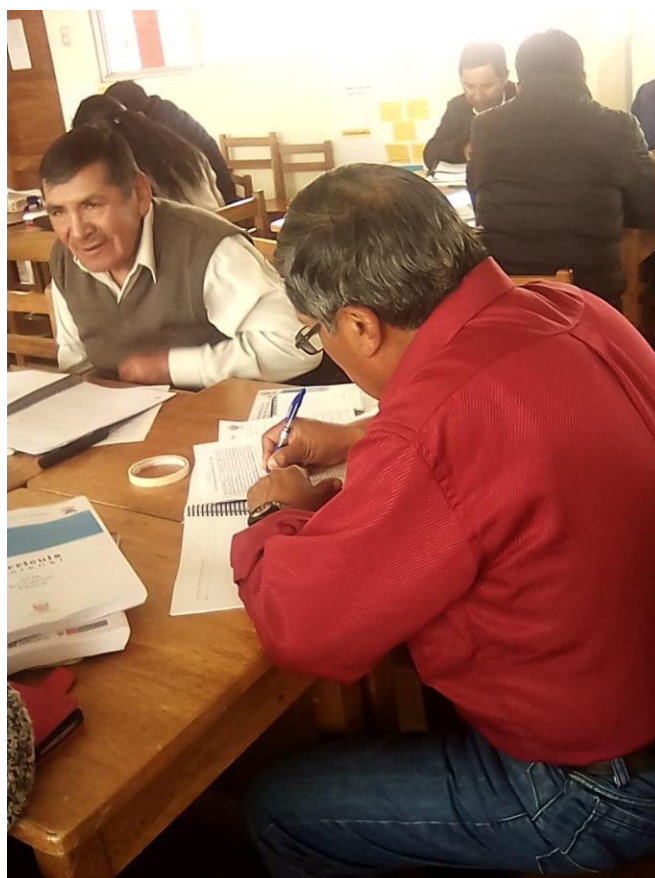
Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado y en honor a la verdad, para los casos que estime por conveniente.

Espinar, 18 de Marzo del 2019.

Prof. Bonifacio Ccahuana Huahuachampi
Director de la I.E.N° 56435 de Miraflores
Espinar.

ANEXO 06
EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



ANEXO 07 DATA

N°	Síndrome de Burnout														Clima Organizacional																																						
	Agotamiento Emocional				Despersonalización				Baja realización personal						Sistema individual							Sistema interpersonal							Sistema organizacional																								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29		
1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	2	3			
2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	1	3	3	2	1	2	3	1	2	
3	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3		
4	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	0	1	1	2	1	1	0	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
5	3	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3		
6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6	6	5	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1	1	0	1	2	0	2	2	2	1	2	1	1	2			
7	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3			
8	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2			
9	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2		
10	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	0	1	1	0	0	2	2	0	2	1	1	0	2	1	1	1	1	0			
11	3	2	1	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2		
12	4	4	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2		
13	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4		
14	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
15	6	6	4	6	6	5	6	6	5	6	5	5	4	5	4	6	6	6	4	5	5	4	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	0	0	0	0	1	2	0	1	0	2	1	2	2	1	0	1	0	2			
16	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	
17	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4		
18	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3		
19	6	5	6	4	4	4	4	5	4	5	4	6	5	4	5	5	4	6	4	4	5	5	1	0	0	1	2	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1
20	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	
21	2	1	3	3	1	1	3	3	1	2	3	1	2	3	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3		
22	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2	2	3	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	1		
23	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
24	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4		
25	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	

ANEXO 1

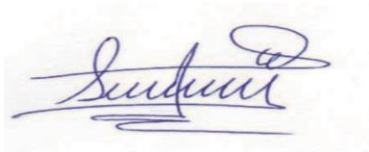
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. Wilbert Zegarra Salas, docente de la experiencia curricular de Asesoramiento y Elaboración de Tesis (AET); y revisor del trabajo académico titulado: **Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.**

Del estudiante: **CCAHUANA PACCA, Gregorio**, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **19%**, verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 01 de marzo del 2019



Dr. Wilbert Zegarra Salas
Docente de Investigación UCV
DNI: 23899890