



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Institucional y Estrés Laboral en Docentes de
Instituciones Públicas Urbanas de Nivel Primaria de la
Unidad de Gestión Educativa Local Pangoa - 2017**

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

AUTORA:

Br. Perez Zorrilla, Lupe Isabel

ASESOR:

Dr. Bullón Canchaya, Ramiro Freddy

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Presidente
Dr. Oseda Lazo, Máximo Edgar

Secretario
Dr. Jurado Chamorro, Sergio

Vocal
Dr. Bullón Canchaya, Ramiro Freddy

DEDICATORIA

A mis estudiantes, motivación permanente de mi labor pedagógica. A mi madre, y a mi hija Guadalupe Gabriela motor y motivación permanente para la consecución de mis logros y realización profesional.

AGRADECIMIENTO

A todos mis colegas que aportaron de manera directa e indirecta para la realización de la presente tesis y de manera muy especial al Dr. Ramiro Freddy Bullón Canchaya, Catedrático de la escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo quien asesoró la investigación.

Finalmente el reconocimiento a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por contribuir en la reafirmación de nuestra formación profesional, del mismo modo a los directivos de la I.E.I N° 30637 “Andrés Avelino Cáceres” y I.E N° 30636 del distrito de Pangoa que con generosidad y paciencia permitieron recoger los datos de la investigación y contribuyeron a la presente.

La autora

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Lupe Isabel Perez Zorrilla, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 20058321, con la tesis titulada: Clima institucional y estrés laboral en docentes de instituciones públicas urbanas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local Pangoa - 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

marzo del 2018



Lupe Isabel Perez Zorrilla
DNI N° 20058321

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento la investigación titulada Clima institucional y estrés laboral en docentes de instituciones públicas urbanas de nivel primaria de la UGEL Pangoa.

El informe se organiza en siete capítulos: La primera parte considera la introducción que comprende aspectos como realidad problemática, trabajos previos, Teorías que fundamentan, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. En la segunda parte: Método; en la tercera parte: Resultados; en la cuarta parte: Discusión de los resultados; en la quinta parte: Conclusiones, sexta recomendaciones y séptima referencias bibliográficas

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el Grado Académico de Magister en Educación, Maestría en Administración de la educación

La Autora.

ÍNDICE

| | Pag. |
|--------------------|-------------|
| PORTADA | i |
| PÁGINA DE JURADOS | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARACIÓN JURADA | v |
| PRESENTACIÓN | vi |
| ÍNDICE | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS | x |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xii |
| RESUMEN | xiv |
| ABSTRACT | xv |

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1.1. Realidad problemática | 1 |
| 1.2. Trabajos previos | 3 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 9 |
| 1.4. Formulación del problema | 18 |

| | |
|--------------------------------|----|
| 1.5. Justificación del estudio | 19 |
| 1.6. Hipótesis | 19 |
| 1.7. Objetivos | 19 |

CAPÍTULO II

MÉTODO

| | |
|---|----|
| 2.1. Diseño de investigación | 21 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 22 |
| 2.3. Población y muestra | 27 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 27 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 29 |
| 2.6. Aspectos éticos | 29 |

CAPÍTULO III

RESULTADOS

| | |
|--------------------------------------|----|
| 3.1. Baremación de los cuestionarios | 30 |
| 3.2. Resultados | 31 |
| 3.3. Contrastación de hipótesis | 40 |

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

| | |
|-----------|----|
| Discusión | 48 |
|-----------|----|

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

| | |
|--------------|----|
| Conclusiones | 51 |
|--------------|----|

CAPÍTULO VI

RECCOMENDACIONES

| | |
|-----------------|----|
| Recomendaciones | 52 |
|-----------------|----|

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

| | |
|----------------------------|----|
| Referencias bibliográficas | 53 |
|----------------------------|----|

| | |
|---------------|-----------|
| ANEXOS | 60 |
|---------------|-----------|

| | |
|--------------|----|
| Instrumentos | 61 |
|--------------|----|

| | |
|----------------------------|----|
| Validación de instrumentos | 68 |
|----------------------------|----|

| | |
|------------------------|----|
| Matriz de consistencia | 76 |
|------------------------|----|

| | |
|--|----|
| Constancia que acredita la realización del estudio | 78 |
|--|----|

| | |
|------------------|----|
| Otras evidencias | 82 |
|------------------|----|

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pag. |
|---|------|
| Tabla 1 Operacionalización de variables | 23 |
| Tabla 2 Dimensiones de la Variables Clima Institucional (Niveles) | 31 |
| Tabla 3 Dimensiones de la Variables Estrés Laboral (Niveles) | 31 |
| Tabla 4 Niveles de la Dimensión Relaciones Interpersonales de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primario de la UGEL Pangoa | 32 |
| Tabla 5 Niveles de la Dimensión Autorrealización de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primario de la UGEL Pangoa | 33 |
| Tabla 6 Niveles de la Dimensión Estabilidad/ Cambio de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primario de la UGEL Pangoa | 34 |
| Tabla 7 Niveles del Clima Institucional de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primario de la UGEL Pangoa | 35 |
| Tabla 8 Niveles de la Dimensión Agotamiento Emocional de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primario de la UGEL Pangoa | 36 |
| Tabla 9 Niveles de la Dimensión Despersonalización de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primario de la UGEL Pangoa | 37 |
| Tabla 10 Niveles de la Dimensión Falta de Realización Personal de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primario de la UGEL Pangoa | 38 |

| | |
|--|----|
| Tabla 11 Niveles del Estrés Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primario de la UGEL Pangoa | 39 |
| Tabla 12 Prueba de Normalidad de las Dimensiones y Variables (Test Kolmogorov-Smirnov) | 40 |
| Tabla 13 Prueba de Hipótesis General: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman | 43 |
| Tabla 14 Interpretación de los coeficientes de correlación | 43 |
| Tabla 15 Prueba de Hipótesis Específica 1: Chi Cuadrado | 45 |
| Tabla 16 Prueba de Hipótesis Específica 2: Chi Cuadrado | 46 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pag. |
|--|------|
| Figura 1. Niveles de la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa. | 32 |
| Figura 2. Niveles de la dimensión autorrealización de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa. | 33 |
| Figura 3. Niveles de la dimensión Estabilidad/ Cambio de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa. | 34 |
| Figura 4. Niveles del clima institucional de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa. | 35 |
| Figura 5. Niveles de la dimensión agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa. | 36 |
| Figura 6. Niveles de la dimensión despersonalización de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa. | 37 |
| Figura 7. Niveles de la dimensión falta de realización personal de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa. | 38 |
| Figura 8. Niveles del estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa. | 39 |
| Figura 9. Distribución del clima institucional de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa (aproximación normal). | 41 |

Figura 10. Distribución del estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa (aproximación normal). 42

Figura 11. Análisis correlacional entre el clima institucional y estrés laboral de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Pangoa. 43

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo “determinar la relación existente entre el clima institucional y el estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas Urbanas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local Pangoa (UGEL Pangoa)”. La hipótesis que se planteó acerca del clima institucional tiene relación inversa y significativa con el estrés laboral. Para el análisis y desarrollo estadístico se tomó en cuenta a la técnica de medición psicométrica, el inventario de Maslach y Jackson, y la escala de clima social en el trabajo de R.H. Moos, y, aplicados en un grupo de 59 docentes siendo la muestra accesible de investigación.

Los resultados logrados con el análisis global muestra que existe una relación inversa, significativa y cuyo valor es de -0.726 (rho de Spearman) mostrando indicios fuertes de asociación entre las variables de estudio. Asimismo se ha encontrado que los docentes valoran que el nivel del clima institucional resulta ser moderado así como en el estrés laboral. Los resultados son alentadores, sin embargo se debe tener en cuenta que la investigación es transversal, es decir los datos fueron obtenidos en un determinado momento, es decir, no se contó con información de otras variables que pueden influir en estas variables.

Esta investigación tuvo como conclusión, la correlación inversa y significativa de alto nivel, entre el clima institucional y el estrés laboral, esta correlación del nivel de valoración por parte de los docentes es moderada.

Palabras clave: Clima institucional, estrés laboral, docente.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the institutional climate and the work stress of the teachers of the Urban Public Educational Institutions of the UGEL Pangoa primary level. It was postulated as a hypothesis: the institutional climate is inversely and significantly related to the work stress of the teachers of the urban public educational institutions of the UGEL Pangoa primary level. For the measurement of the study variables, the psychometric measurement technique, social climate scale in the work of R.H. Moos and the inventory of Maslach and Jackson in both cases adapted version, in a group of 59 teachers that constituted the accessible sample of investigation.

The results obtained with the global analysis show that there is an inverse, significant relationship and whose value is -0.726 (Spearman's rho) showing strong indications of association between the study variables. Likewise, it has been found that teachers value that the level of the institutional climate turns out to be moderate as well as in work stress. The results are encouraging, however, it should be taken into account that the research is transversal, that is, the data was obtained at a certain moment, that is, there was no information on other variables that could affect these variables.

In conclusion, an inverse and significant high level correlation was found between the global institutional climate and global work stress. It should be mentioned that this correlation is emphasized due to the level of assessment by teachers.

Keywords: Institutional climate, job stress, teacher