



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento
social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cayao Pajares, María Cleofé (ORCID: 0000-0002-9399-9735)

ASESOR:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de Servicio

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación está dedicado a mi familia, por su entera confianza hacia mí, porque sin importar nada, siempre estuvieron muy seguros de lo que yo podría llegar a lograr, especialmente a mis hijos Ruby y Leonardo Díaz Cayao, quienes fueron mi soporte en todo momento para poder cumplir mi meta.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitir llegar a esta etapa de mi carrera profesional. A mi asesor por su motivación y paciencia supo acompañarme hasta el final y a cada persona que confió en mí, sin duda se volvieron parte importante de la elaboración de este material de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de contenidos	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de juicio de expertos	17
Tabla 2. Datos estadísticos de la variable estrés laboral	18
Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral	19
Tabla 4. Datos estadísticos de la variable Clima institucional	20
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional	21
Tabla 6. Prueba de Hipótesis	22
Tabla 7. Correlación entre las variables Estrés laboral y clima institucional	23
Tabla 8. Correlación de la variable estrés laboral y las dimensiones de la variable Clima institucional	23
Tabla 9. Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach	49
Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos	49
Tabla 11. Alfa de Cronbach general	49
Tabla 12. Alfa de Cronbach por variable	50
Tabla 13. Alfa de Cronbach por dimensión	50
Tabla 14. Coeficiente de alfa de cronbach general si se elimina algún elemento	51
Tabla 15. Escala de coeficiente de correlación	64

Índice de figuras

Figura 1. Ficha técnica de la variable estrés laboral	16
Figura 2. Ficha técnica de la variable clima institucional	16
Figura 3. Detalle grafico de la variable estrés laboral	18
Figura 4. Detalle grafico de las frecuencias de las dimensiones fisiológico, psicológico y conductual	19
Figura 5. Detalle grafico de la variable clima institucional	20
Figura 6. Detalle grafico de las frecuencias de las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación	21

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020, siendo de mucha importancia debido a que se busca saber cómo los docentes afrontan una educación novedosa y cómo reaccionan ante un aislamiento social, es decir el grado de estrés que afrontan y el clima institucional en el que se encuentran, además de observar su desenvolvimiento y el manejo de los directivos ante este tipo de educación. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, además de utilizar un cuestionario compuesto de 56 ítems para recolectar información tanto de la variable estrés laboral (25 ítems) como de la variable clima institucional (31 ítems), dicho análisis de datos arrojó como resultado un coeficiente de relación de -0,987, indicando que existe una correlación negativa muy fuerte relación entre ambas variables

Palabras Clave: Estrés laboral, clima institucional, fisiológico, comunicación, motivación

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work stress and the institutional climate during a social isolation in the Educational Network N ° 19, Los Olivos, 2020, being of great importance because it seeks to know how teachers face an education novel and how they react to social isolation, that is, the degree of stress they face and the institutional climate in which they find themselves, in addition to observing their development and the management of managers in this type of education. The methodology was of a quantitative approach, of a descriptive correlational level, of non-experimental design and cross-sectional, in addition to using a questionnaire made up of 56 items to collect information on both the work stress variable (25 items) and the institutional climate variable (31 items), said data analysis yielded a relationship coefficient of -0.987, indicating that there is a very strong negative correlation between both variables

Keywords: Work stress, institutional climate, physiological, communication, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática de la investigación se basó en la educación que se brinda a distancia producto del aislamiento social y cómo este afecta al docente, causándole altos grados de estrés debido a la poca capacitación ante el uso de las nuevas tecnologías, además de no contar con el apoyo de los directivos, ya que no existen talleres de preparación al docente para el uso de las herramientas digitales y con las que cuentan no son las más adecuadas para este contexto (equipos, plataformas virtuales, etc.), limitando el trabajo del docente, puesto que se ve obligado a cumplir sus funciones de la mejor manera posible utilizando sus propios recursos. Los problemas ya expuestos generan un clima institucional muy inestable en la I.E. debido a que docentes y directivos no se encuentran preparados para afrontar este tipo de educación.

Por otro lado, según CSIF (2020) indicó que el 92.8% de los docentes ha sufrido estrés laboral y desgaste emocional, durante el aislamiento social debido a que el docente afronta una situación novedosa. También, Pereira y Solís (2019) expresaron en su artículo que, el clima institucional es aquel ambiente en donde prevalece la organización y la interrelación entre docentes y directivos, sin embargo en países de primer nivel, existe problemas de interrelación entre directivos y docentes y entre docentes, debido a la inadecuada comunicación y cercanía que existe, más aun en este contexto del aislamiento social, lo cual al transcurrir del tiempo se convierten en sinónimo de estrés laboral, debido a que los directivos exigen resultados académicos, sin atender la parte emocional de los docentes, que es fundamental para un mejor desenvolvimiento y rendimiento; de igual manera, los padres de familia influyen en dichas decisiones, desatando estrés de forma fisiológica y psicológica en el docente. Todo ello se ve reflejado en el clima institucional en el cual se encuentra situado el docente, y la poca empatía de sus colegas por mejorar el rendimiento académico del estudiante con un trabajo en equipo y relaciones armoniosas.

De acuerdo con lo expuesto, podemos decir que el estrés psicológico y fisiológico influye directamente en el rendimiento laboral del docente, trayendo como consecuencia dolores físicos a causa de ello. Además de verse obligados al

incumplimiento del MOF, producto del aislamiento social, es decir, ante esta emergencia de salud el docente se ve obligado a tener largas jornadas de trabajo sin respetar su horario habitual, generando problemas como irritabilidad, cansancio, mala alimentación y similares, por lo tanto, el clima institucional que vive el docente a diario no es el adecuado para realizar sus funciones de manera óptima.

En un ámbito nacional Coromoto y Perero (2017) manifestaron que el clima institucional en el Perú es deficiente, pues en la mayoría de instituciones educativas públicas o privadas no se cuenta con el apoyo total de los directivos hacia los docentes (capacitaciones). Actualmente debido al problema de Salud mundial que se atraviesa producto del Covid-19, los docentes sufren alto grado de estrés debido a que no se encuentran totalmente capacitados para brindar clases mediante plataformas virtuales, sin mencionar el poco manejo de las nuevas tecnologías o las nulas adquisiciones de programas que ayudan a generar una buena educación virtual, esto trae como consecuencia un clima institucional desorganizado, poco eficiente y eficaz, siendo reflejada en la poca aceptación de los padres de familia ante este nuevo tipo de educación, por tal motivo el Perú según PISA (2018) se encuentra situado entre los países con más bajo nivel académico, producto de las pocas capacitaciones de los docentes, directivos y apoyo de los padres de familia hacia los estudiantes y ahora se refleja con el escaso uso de las herramientas digitales.

A nivel local, los docentes que conforman la red n°19, se han visto muy afectados, ya que no cuentan con capacitaciones para brindar una correcta educación a distancia, ni las tecnologías necesarias, además de la sobrecarga de horas de trabajo, trayendo como consecuencia un clima institucional muy inestable, viéndose reflejada también en la deserción de los estudiantes producto del aislamiento social que se atraviesa, debido a que no cuentan con equipos necesarios (celulares, tablets y similares) ni la conectividad indispensable para tal fin, ni los docentes con las herramientas adecuadas (plataformas virtuales, aulas virtuales, grupos de interacción, entre otros). Es por ello que se hace necesario que se brinden capacitaciones sobre el manejo de herramientas digitales, sobre relaciones interpersonales, control de emociones y trabajo en equipo para que se

favorezca a un mejor clima institucional y mejorar las relaciones entre directivos y docentes y entre ellos y a su vez se vea reflejado un mejor desempeño.

Por tal motivo, el problema general propuesto para esta investigación, centrándose en la realidad problemática fue, ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020?, en el mismo contexto los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la comunicación durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la motivación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la confianza durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la participación durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020?

Por consiguiente, la justificación de forma teórica fue respaldada por los autores Vidal (2019) y Chiavenato (2001), los cuales se centra en las variables de la presente investigación, brindando una mayor veracidad de contenido, por otro lado la justificación practica tendrá como beneficiarios directos a los docentes y personas que busquen información sobre las variables expuestas, finalmente la justificación metodología, se compuso por el recojo y análisis de datos, además de aplicar dos cuestionarios compuestos por 25 ítems de la variable estrés laboral y 31 ítems de la variable clima institucional, con el único propósito de recopilar información para poder demostrar la posible relación que se dan entre las variables sin ser manipuladas ni inferir en ellas.

Del mismo modo, se estableció el siguiente objetivo general: Identificar la relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020 y los objetivos específicos fueron: Identificar la relación entre el estrés laboral y la comunicación durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020. Identificar la relación entre el estrés laboral y la motivación durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020. Identificar la relación entre el estrés laboral y la confianza durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos,

2020. Identificar la relación entre el estrés laboral y la participación durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020

Finalmente, la hipótesis general planteada fue: Existe relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020 y las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre el estrés laboral y la comunicación durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020. Existe relación entre el estrés laboral y la motivación durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020. Existe relación entre el estrés laboral y la confianza durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020. Existe relación entre el estrés laboral y la participación durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020.

Se hizo una matriz de consistencia la cual se encuentra ubicada en el anexo 5

II. Marco Teórico:

Los antecedentes utilizados en esta investigación provienen de fuentes nacionales e internacionales.

En Perú, la tesis de Cahuapaza (2020) quien tuvo como finalidad demostrar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, para ello se sustentó en una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y corte transversal, además de estar compuesta por una población conformada por 324 docentes de los cuales se adquirió una muestra de 143, llegando al resultado que el nivel de correlación obtenido es de 0.414, es decir una correlación positiva baja. Las conclusiones demostraron los siguientes porcentajes para la variable clima institucional (79%) y para la variable desempeño docente (54.3%), además las dimensiones de la variable clima institucional: Comunicación (28.3%), Confianza (45.8%), Motivación (22.4%) y Participación (3.5%).

También, Cabrera (2019) quien tuvo como finalidad demostrar la relación entre el clima institucional y el estrés laboral, para ello se basó en una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y corte transversal, además de estar compuesta por una muestra de 77 docentes, llegando al resultado que el nivel de correlación obtenido es de -0.501, es decir una correlación negativa baja. Las conclusiones demostraron los siguientes porcentajes para la variable clima institucional (23.38%) y para la variable estrés laboral (33.77%), además de las dimensiones de la variable clima institucional: Comunicación (45.45%), Confianza (54.9%), Motivación (42.2%) y Participación (40%).

En el mismo contexto, Bailón (2018) tuvo como finalidad demostrar la relación entre el clima institucional y el estrés laboral, para ello se sostuvo en una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y corte transversal, además de estar compuesta por una muestra de 71 docentes, llegando al resultado que el nivel de correlación obtenido es de -0.371, es decir una correlación negativa baja. Las conclusiones demostraron los siguientes porcentajes para la variable clima institucional (52.1%) y para la variable estrés laboral (74.6%), además de las dimensiones de la variable clima institucional:

Comunicación (64.8%), Confianza (59.2%), Motivación (36.6%) y Participación (28.75%).

De igual manera Vicente (2018) tuvo como finalidad demostrar la relación entre el clima institucional y el estrés laboral, para ello se sostuvo en una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y corte transversal, además de estar compuesta por una muestra de 20 docentes, llegando al resultado que el nivel de correlación obtenido es de -0.771, es decir una correlación negativa considerable. Las conclusiones demostraron los siguientes porcentajes para la variable clima institucional (35%) y para la variable estrés laboral (44.9%), además de las dimensiones de la variable clima institucional: Comunicación (34.3%), Confianza (29.4%), Motivación (25.7%) y Participación (48.1%).

Finalmente, Huaita y Castillo (2018) demostraron la relación entre el clima institucional y el estrés laboral, para ello se sostuvo en una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y corte transversal, además de estar compuesta por una población de 103, llegando al resultado con un nivel de correlación obtenido de -0,701, es decir una correlación negativa moderada. Las conclusiones demostraron los siguientes porcentajes para la variable clima institucional (33.81%) y para la variable estrés laboral (29.24%), además de las dimensiones de la variable clima institucional: Comunicación (22%), Confianza (27.1%), Motivación (30%) y Participación (31.1%).

En México, Luque (2018) el cual en su artículo obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa moderada de -0,778 (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 36 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 27,4% en un nivel regular manifestó que el estrés laboral es causado por el poco apoyo del personal administrativo, es decir no se cuenta con las herramientas necesarias, además en el mismo nivel el 31.7% manifestó que el clima institucional que se vive día a día, no es el adecuado producto de una mala organización y a la poca empatía entre docentes.

En México, Carrillo y Redondo (2020) los cuales tuvieron en su artículo como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral, obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa moderada de -0,899 (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 48 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 60% en un nivel alto manifestó que ante el alto estrés laboral presentado en la I.E. no se puede tener una buena motivación laboral, trayendo como consecuencia un mal manejo de las herramientas y un mal desempeño laboral.

En Ecuador, Govea (2020) el cual en su artículo tuvo como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y la comunicación entre docentes, obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa moderada de -0,690 (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 28 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 55% en un nivel alto manifestó que el estrés laboral es producido por la poca comunicación que hay entre docentes, generando poca organización entre ellos y trayendo como consecuencia problemas con los padres de familia en las reuniones.

En Colombia, Pedraza (2017) el cual en su artículo tuvo como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y la confianza brindada a los docentes, obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa baja de -0,547 (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 32 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 39.7% en un nivel moderado manifestó que la poca confianza que brindan los directivos genera estrés en ellos, ya que sienten que no cumplen las expectativas de ellos.

En Colombia, Rivera y Cruz (2017) manifestaron en su artículo como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y el clima institucional, obtuvieron un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa baja de -0,547 (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 27 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 59 % en un nivel alto manifestó que el estrés laboral

se da debido a no contar con las herramientas necesarias, dificultando de esa manera el desarrollo adecuado de sus funciones, por tal motivo el docente responsabiliza a los directivos por el estrés adquirido.

Finalmente, en Colombia, López y Montoya (2019) los cuales en su artículo tuvieron como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y la participación de los docentes, obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa moderada de -0,747 (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 30 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 40.8% en un nivel alto manifestaron que se sienten participativos en la toma de decisiones con sus directivos, es decir piden opiniones de los docentes lo cual genera una motivación, logrando mejorar su eficiencia y eficacia, además de brindar una mejor reputación a la institución.

De la revisión realizada a la teoría general de la variable estrés laboral, son amplias las posibilidades de conceptualizar a lo que representa el estrés laboral, una circunstancia única y particular de la persona que está sometida a sentimientos y conductas que son destructivas, dañinas para el sujeto e institución. Es así como Ayuso (2018) nos dice que: El estrés representa un conjunto de circunstancias que resultan estresantes y estas son duraderas y se encuentran presentes durante la vida de la persona; cuando el estrés se agudiza se acentúan en mayor medida ciertos síntomas somáticos, tales como: el cansancio físico, dolor abdominal y de espalda, problemas de respiración, tensión muscular, sudoración fría y psicósomáticos, como insomnio, cefaleas y úlceras

De la misma forma, Tacca y Tacca (2019) consideran al estrés como un proceso dinámico e interactivo que se origina a partir de la relación peculiar y única entre la persona y un ambiente desafiante en comparación con los recursos disponibles; si la persona percibe que esta situación amenazante sobrepasa sus defensas, experimenta estrés.

Además, Lagos (2019) manifestó que el estrés es un fenómeno que forma parte de la rutina laboral en el mundo actual que produce bajo rendimiento, pérdida de ciertas capacidades, agotamiento, inseguridad y accidentes laborales.

Una de las características importantes del estrés laboral, es el agotamiento emocional, por lo cual Shaufeli (2014) mencionó que se da de forma física y mental, ambos factores dan la sensación no poder realizar ni una acción, producto de la carencia de energía, no obstante, el lado positivo de esta característica es poner en alerta a la persona por realizar una sobrecarga o exigencia.

El enfoque teórico fue expuesto por Olivares(2014), quien mencionó en su artículo sobre la doctora Maslach, la cual se enfocó en el síndrome de burnout, es decir es el proceso crónico del estrés compuesta por tres componentes principales: el cansancio emocional, cuya principal característica es el agotamiento y la pérdida progresiva de energía; la despersonalización, que es el distanciamiento hacia la actitud de servicio, que lleva a considerar como objetos a las personas a quienes debe brindar su servicio; y también, la falta de realización profesional, en la cual tenemos reacciones negativas hacia sí mismos, con tendencia hacia la moral baja, respuestas negativas hacia sí mismo y hacia el trabajo.

Además, Quinceno y Vinaccia (2007) manifestaron que el Síndrome de Burnout es una enfermedad que se describe como cansancio ante un evento en la que el trabajador siente que es demasiado para sus habilidades, también se relaciona con la frustración que es causada por la manera en la que vive una persona.

Finalmente, Vidal (2019) mencionó que el estrés laboral es producido por una excesiva presión del entorno de trabajo, dicha presión puede darse debido a un comportamiento conductual, psicológico o fisiológico de la persona, producto de un desequilibrio personal ante la exigencia presentada y a la limitación de recursos brindados.

Este último autor, es tomado como autor base para la investigación, por lo tanto, se explicará las dimensiones expuestas por él.

En la dimensión 1 que está relacionada a la fisiología, Vidal (2019) manifestó que este tipo de estrés se ve expuesto debido a una serie de exigencia, además de reflejar efectos físicos como tensión muscular, cefalea tensional, malestar, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, temblores o envejecimiento de la piel.

Indicadores: Tensión muscular, cefalea tensional, alteraciones gastrointestinales, Taquicardia y malestar corporal.

En la dimensión 2 que está relacionada a lo psicológico, Vidal (2019) indicó que se da debido a jornadas extenuantes, exigencias laborales que van más allá de los horarios propios del trabajo, sobrecarga en el que hacer laboral, cuestiones que conllevan a una inestabilidad a nivel emocional como irritabilidad, impaciencia, ansiedad, depresión y negativismo. Indicadores: Irritabilidad, ansiedad, depresión y negatividad.

Finalmente en la dimensión 3 que está relacionada a lo conductual, Vidal (2019) manifestó que el individuo que cumple un rol de alta competencia o de marcada responsabilidad en un espacio de trabajo delimita varias circunstancias, decisiones y responsabilidades, un manejo inadecuado conlleva variaciones negativas en el estado del ánimo, acompañando o desencadenando en distorsiones cognitivas y dificultades comportamentales como abuso de drogas, recaídas en periodos de abstinencia, abandono de hábitos saludables, trastornos del apetito, malas relaciones interpersonales, entre otros. Indicadores: relaciones interpersonales, trastornos del apetito y abandono de hábitos saludables.

En relación con la variable clima institucional, podemos decir que este término es derivado del clima organizacional, debido a que se cumple con los mismos procesos, sin embargo, este tema abarca netamente a la educación y al comportamiento de los docentes, personal administrativo y ayudantes que conforman la I.E. Por tal motivo se citó al autor Lewin (1951) quien relacionó este tema con el concepto de atmosfera psicológica producto de su circunstancialidad, tangibilidad y palpable, que demuestra su existencia mediante la observación. Apoyando la idea de dicho autor Ávila (2019) señaló que es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan una realidad objetiva, mediante la comunicación, el respeto mutuo, aceptación, entre otros. Estos factores son algunos que definen el clima laboral favorable a un buen rendimiento y trato, sin dejar de lado la satisfacción del personal y la administración.

Por otro lado, Pacheco, Albán y García (2018) precisaron que el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los

factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. De igual modo, García (2019) quienes indicaron que el clima es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización. También, Calsina (2017) manifestó que el clima institucional está constituido por las percepciones compartidas por los miembros de una organización de las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, propios de ella, y que representa un concepto global indicativo tanto de las metas institucionales como de los medios apropiados para alcanzarlas. Además, Pino, Cavieres y Muñoz (2018) hicieron hincapié que el clima institucional en el ambiente interno se debe dar de buena manera entre los miembros de la organización, siendo está ligada a la motivación con la que se cuenta.

El enfoque subjetivo que presenta Oneto (2008) se basó en la conceptualización del clima institucional como la percepción que tiene el sujeto que radica en determinado ambiente de trabajo y como este es percibido, este pequeño concepto es completado por los autores Aguilar, Delgado y Santos (2020) quienes indicaron que el clima en una organización no es necesariamente algo explícito u observable en el contexto laboral, sino también se puede dar de forma emocional trayendo como consecuencia desequilibrios y repercusiones contra la organización.

Finalmente, Chiavenato (2001) quien hizo referencia a que este tipo de clima suele presentarse en las I.E., en este aspecto influye la comunicación, participación, confianza y motivación que se le da al docente, es decir, se debe tener un ambiente de armonía con el fin de cumplir el propósito establecido, ya que al no cumplir con lo expuesto no se podrán realizar las metas de corto y largo plazo.

Este último autor, es tomado como autor base para la investigación, por lo tanto, se explicará las dimensiones expuestas por él.

En la dimensión 1 que está relacionada a la comunicación Chiavenato (2001) manifestó que la comunicación implica transferencia de información; es el

proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra. Es la forma en la que los individuos buscan establecer lazos o vincularse por periodos de tiempo o permanentemente (interacción). Indicadores: Interacción, transferencia de información y comprensión

En la dimensión 2 que está relacionada a la motivación, Chiavenato (2001) indicó que la motivación como tal se encuentra asociada al clima de la institución, es decir las personas se encuentran sometidas a una gran variedad de situaciones positivas o negativas pero las mismas exigen un nivel de adaptación, necesario para satisfacer sus necesidades y conllevar un equilibrio emocional. A todo ello se le conoce como capacidad de adaptación, del cual se hace alusión no solo por la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la búsqueda de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización. Indicadores: Equilibrio emocional, pertenencia a un grupo social, autoestima y autorrealización.

En la dimensión 3 que está relacionada a la confianza, Chiavenato (2001) indicó que la confianza es donde el trabajador pone en manifiesto el deseo de consumir una dinámica basada en la estructuración y premeditación. En función a la consolidación o logro de las actividades de la organización generando un nivel elevado de autorrealización y satisfacción, de alguna manera dichas cuestiones son asociadas con las recompensas económicas o reconocimientos al esfuerzo del trabajador por una buena realización de su labor. Indicadores: Recompensa y esfuerzo.

En la dimensión 4 que está relacionada a la participación, Chiavenato (2001) indicó que en la participación el individuo busca relacionarse, generara vínculos y sintiéndose más comprometido en brindar lo mejor de sí, es decir se relaciona directamente con la eficiencia y eficacia que puede brindar, también con la identidad, ya que al sentirse identificado con algo o alguien, la persona sentirá motivación para autorrealizarse, por tal motivo, es una necesidad para las personas pertenecer a una organización, conllevando a generar nuevos grupos sociales y laborales de igual manera buscan su estabilidad emocional e integridad. Indicadores: Organización, identidad, eficiencia y eficacia.

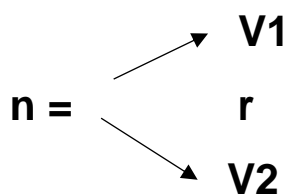
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, debido a la posible relación que exista entre las variables estrés laboral y clima institucional, por lo cual se hizo uso de métodos estadísticos para la demostración y contrastación de las hipótesis generadas. Según Sampieri (2014) se trató sobre el recojo y análisis de datos obtenidos del campo de investigación, con el único propósito de dar respuestas a las preguntas planteadas y a la comprobación de las hipótesis mediante métodos estadísticos.

El tipo fue básico, debido a que se realizó un estudio de las variables estrés laboral y clima institucional, apoyándose en bases teóricas para su desarrollo. Según Sánchez y Reyes (2015) este tipo tiene como finalidad generar nuevas teorías o modificar las existentes, logrando incrementar los conocimientos de forma científica.

Además, el nivel fue descriptivo correlacional debido a que se buscó comprobar una posible relación entre las variables de esta investigación, es por ello que Valderrama (2017) indicó que es la descripción del comportamiento de las variables, puesto que se observa su desarrollo en el campo de investigación, también busca una posible relación entre ellas sin inferir una de otra.



Donde:

n = Muestra (docentes)

V1 = Estrés laboral

V2 = Clima institucional

r = Correlación

Por otro lado, el diseño presentado fue no experimental debido a que no se manipularon los datos, por consiguiente, según Sampieri (2014) es la visualización del desenvolvimiento de la variable de forma natural sin ser manipulada.

También, el corte aplicado fue transversal debido a que se analizaron los datos de la población establecida, es por ello que según Hurtado y Garrido (2007) indicaron que se trata sobre la medición de las variables basadas en sus características y en un momento determinado.

Finalmente, el método de la investigación fue hipotético deductivo, según Bernal (2010) son aquellas conclusiones obtenidas las cuales deben ser confrontadas con hechos.

3.2. Variables y Operacionalización

La variable estrés laboral fue definida por el autor Vidal (2019) quien mencionó que el estrés laboral es producido por una excesiva presión del entorno de trabajo, dicha presión puede darse debido a un comportamiento conductual, psicológico o fisiológico de la persona, producto de un desequilibrio personal ante la exigencia presentada y a la limitación de recursos brindados.

Las dimensiones que conforman a esta variable son: fisiológico, psicológico y conductual. Los cuales fueron medidos por 25 ítems bajo una escala ordinal.

La variable clima institucional fue definida por el autor Chiavenato (2001) quien hizo referencia a que este tipo de clima suele presentarse en las instituciones educativas. En este aspecto influye la comunicación, participación, confianza y motivación que se le da al docente, es decir, se debe tener un ambiente de armonía con el fin de cumplir el propósito establecido, ya que al no cumplir con lo expuesto no se podrán realizar las metas de corto y largo plazo.

Las dimensiones que conforman a esta variable son: comunicación, motivación, confianza y participación. Los cuales fueron medidos por 31 ítems bajo una escala ordinal.

Finalmente, se hizo una matriz de operacionalización de las variables ya expuestas, para ello es necesario visualizar el anexo 5.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población según Mendoza (2018) es aquel conjunto de personas, cosas, etc., que contienen características similares, por consiguiente, la población establecida fue de 80 docentes del nivel primario pertenecientes a la red educativa N°19.

En cuanto a la muestra, se aplicó una muestra censal, es por ello que Sampieri (2014) mencionó que este tipo de muestra abarca toda la población establecida.

El muestreo aplicado es bolo de nieve, es decir los elementos de la población fueron elegidos intencionalmente por el autor, debido a que se menciona un nivel específico, nivel primario.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, según Soto (2014) son aquellas preguntas realizadas con el propósito de recopilar información de los elementos que conforman el campo de investigación.

Es por ello que se realizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual estuvo compuesto por 56 ítems (25 para la variable estrés laboral y 31 para la variable clima institucional). Según Soto (2014), se aplica dicho instrumento buscando obtener información del campo de investigación.

En esta investigación se aplicó la escala ordinal, presentando cinco niveles de respuestas: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

El cuestionario realizado se puede apreciar en el anexo 6, no obstante, las fichas técnicas son expuestas a continuación:

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de la variable estrés laboral

Autora: María Cleofé Cayao Pajares

Objetivo: Recolectar datos de la variable

Lugar de aplicación: a los docentes del nivel primario de la Red educativa N° 19

Forma de aplicación: Virtual

Descripción del instrumento: medir el nivel de estrés laboral de los docentes basada en tres dimensiones: psicológicos, fisiológicos y conductual, mediante 25 ítems.

Escala de medición: Ordinal bajo cinco tipos de respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

Figura 1. Ficha técnica de la variable estrés laboral

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de la variable clima institucional

Autora: María Cleofé Cayao Pajares

Objetivo: Recolectar datos de la variable

Lugar de aplicación: a los docentes del nivel primario de la Red educativa N° 19

Forma de aplicación: Virtual

Descripción del instrumento: medir el nivel de estrés laboral de los docentes basada en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, mediante 31 ítems.

Escala de medición: Ordinal bajo cinco tipos de respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

Figura 2. Ficha técnica de la variable clima institucional

La aprobación del instrumento de recolección de datos se dio mediante la validez, por lo cual el investigador se apoyó en el criterio de tres expertos.

Tabla 1.
Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicabilidad
1	Mg. Lilia Juana Carrillo Cotillo	Aplicable
2	Mg. Gabriela Zarate Gutierrez	Aplicable
3	Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto	Aplicable

Fuente: autora.

Se realizó la prueba Alfa de Cronbach, el cual ayudó a obtener el nivel de confiabilidad del instrumento, para ello se realizó una prueba piloto de 20 docentes, en el cual el valor obtenido fue de 0,890 (anexo 7) por consiguiente existe una fuerte fiabilidad del instrumento aplicado.

3.5. Procedimientos

Se ejecutó a los docentes de la Red educativa N° 19, Los Olivos, para ello se remitió una carta dirigida a la coordinadora de la Red mencionada, solicitándole autorización para que mediante el formulario de google; una vez aceptado se procederá a realizar la encuesta a los docentes, luego de recolectar la información y con el cuestionario resuelto se procederá con el procesamiento de los datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el método descriptivo, para ello se aplicó las tablas cruzadas con el fin de describir lo expuesto por parte de los docentes mediante los ítems, también se aplicó el método inferencial, donde se realizó las pruebas de normalidad y el coeficiente de relación (Rho de Spearman).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló siguiendo estrictamente la guía de elaboración del trabajo de investigación, además de tener el consentimiento informado por parte de los docentes y el correcto uso de las normas Apa, no obstante, para obtener el porcentaje de similitud se aplicó el software Turnitin.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo:

Tabla 2.

Datos estadísticos de la variable estrés laboral

		Frecuencia fi	Porcentaje %
Válido	Bajo	24	30.0
	Moderado	36	45.0
	Alto	20	25.0
	Total	80	100.0

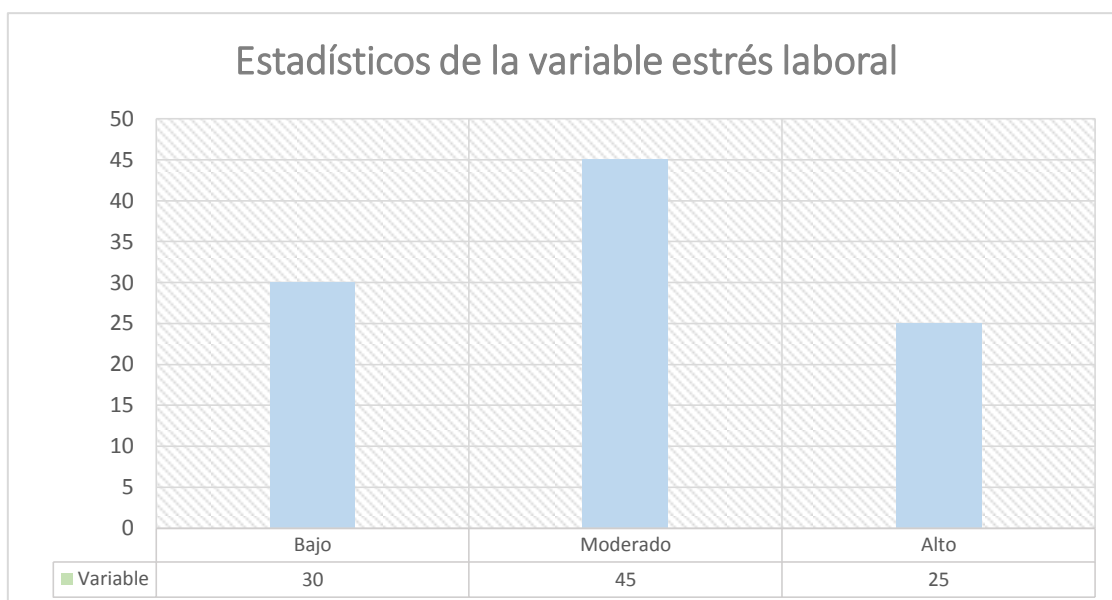


Figura 3. Detalle grafico de la variable estrés laboral

Se visualiza en la tabla n°2 y en la figura n°3, que el 45% de los docentes encuestados, indicaron que el estrés laboral presentado en la Red n°19 es moderado, debido a que existen algunos días en los cuales no hay mucha sobrecarga laboral, además de contar en ese instante con las herramientas virtuales necesarias para el adecuado desarrollo de las clases, sin embargo el 30% en un nivel bajo manifestaron que el estrés laboral obtenido en la red 19, es bajo producto de que algunos docentes se capacitan constantemente ante la implementación de nuevas tecnologías, no obstante el 25% en un nivel alto mencionaron que el estrés laboral percibido es demasiado producto de que no cuentan con las herramientas virtuales necesarias y a la poca relación que tienen con sus colegas dificultando su desenvolvimiento laboral.

Tabla 3.

Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral

Niveles	Fisiológico		Psicológico		Conductual	
	fi	%	fi	%	fi	%
Válido						
Bajo	26	32.5	24	30.0	27	33.8
Moderado	38	47.5	37	46.3	33	41.3
Alto	16	20.0	19	23.8	20	25.0
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0

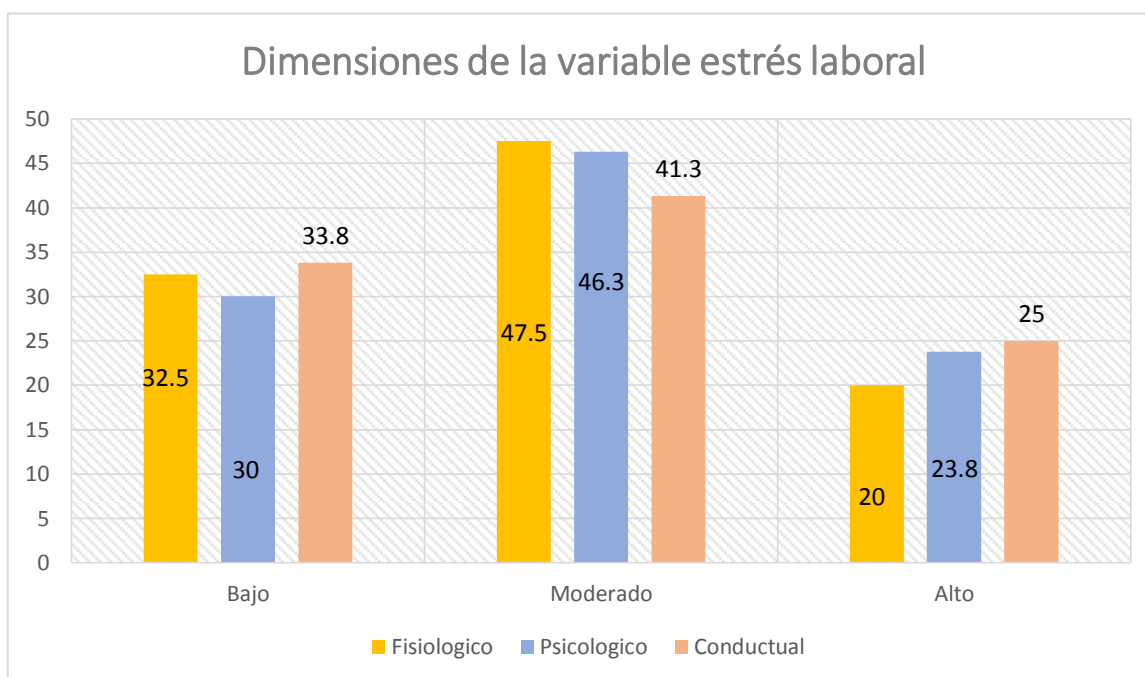


Figura 4. Detalle grafico de las frecuencias de las dimensiones fisiológico, psicológico y conductual

Se visualiza los porcentajes más altos en la tabla n°3 y la figura n°4, de los cuales el 47.5% del total de docentes encuestados manifestaron en un nivel moderado sobre el estrés de forma fisiológica relacionando dicho estrés con las dolencias físicas, es decir tensión muscular, malestares estomacales, entre otros, producto de los nervios causados por el uso de las nuevas tecnologías y las horas laborales, por otro lado, el 46.3% en el mismo nivel, indicaron que el estrés psicológico es causado por las sobrecargas laborales, es decir las pequeñas reuniones que se dan después de finalizar el horario laboral, generando impaciencia por parte de ellos, del mismo modo el 41.3% manifestaron que el estrés de forma conductual es causado por la poca interrelación con los demás docentes, producto de ser nuevos ante el uso de las tecnologías.

Tabla 4.

Datos estadísticos de la variable Clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Deficiente	24	30.0
	Regular	33	41.3
	Eficiente	23	28.1
Total		80	100.0

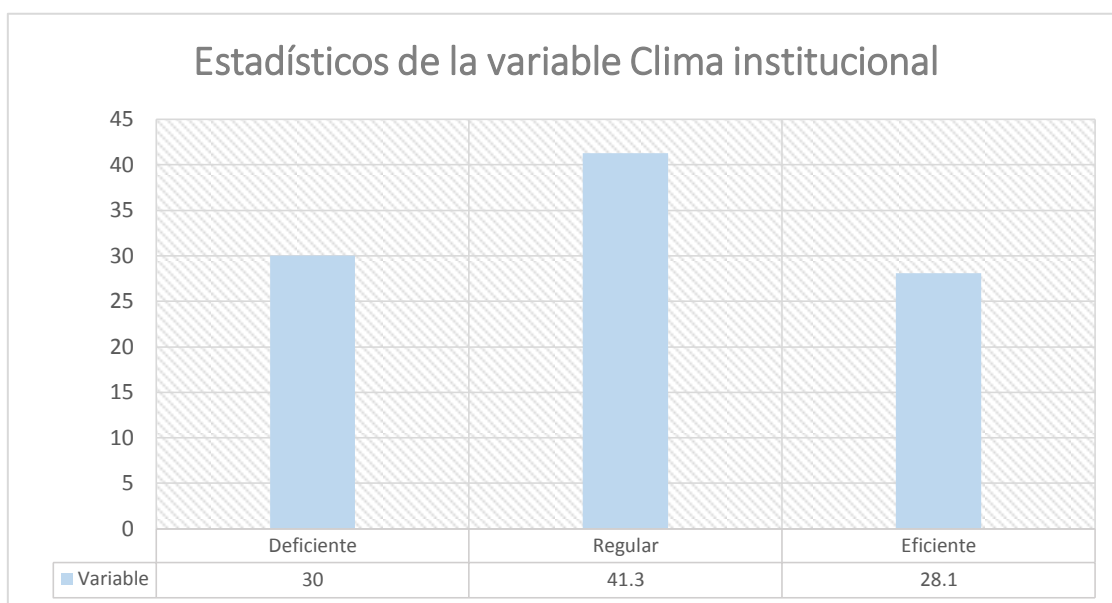


Figura 5. Detalle grafico de la variable clima institucional

Se visualiza en la tabla n°4 y la figura n°5, que el 41.3% de los docentes encuestados, mencionaron en un nivel regular el clima institucional que se vive cotidianamente, es decir hicieron hincapié que existe poca confianza en su persona debido a que algunos docentes son nuevos en la utilización de las herramientas tecnológicas, generando poca motivación laboral lo cual trae como consecuencia un mal desempeño por parte de ellos, por otro lado, el 30% en un nivel deficiente manifestaron que la I.E. en la cual se encuentran laboral no presenta talleres de interrelación virtual entre docentes, es decir no genera un buen ambiente laboral, producto de ello existe poca coordinación e interrelación entre ellos, sin embargo el 28.1% manifestaron en un nivel eficiente el clima institucional que se vive, debido a que se encuentran acoplados al desarrollo educativo virtual que se da en la I.E. producto de las capacitaciones constantes que llevan de forma personal, adecuándose a las nuevas tecnologías.

Tabla 5.

Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional

Válido	Niveles	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Deficiente	24	30.0	27	33.8	27	33.8	27	33.8
	Regular	41	51.3	30	37.5	33	41.3	31	38.8
	Eficiente	15	18.8	23	28.8	20	25.0	22	27.5
	Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

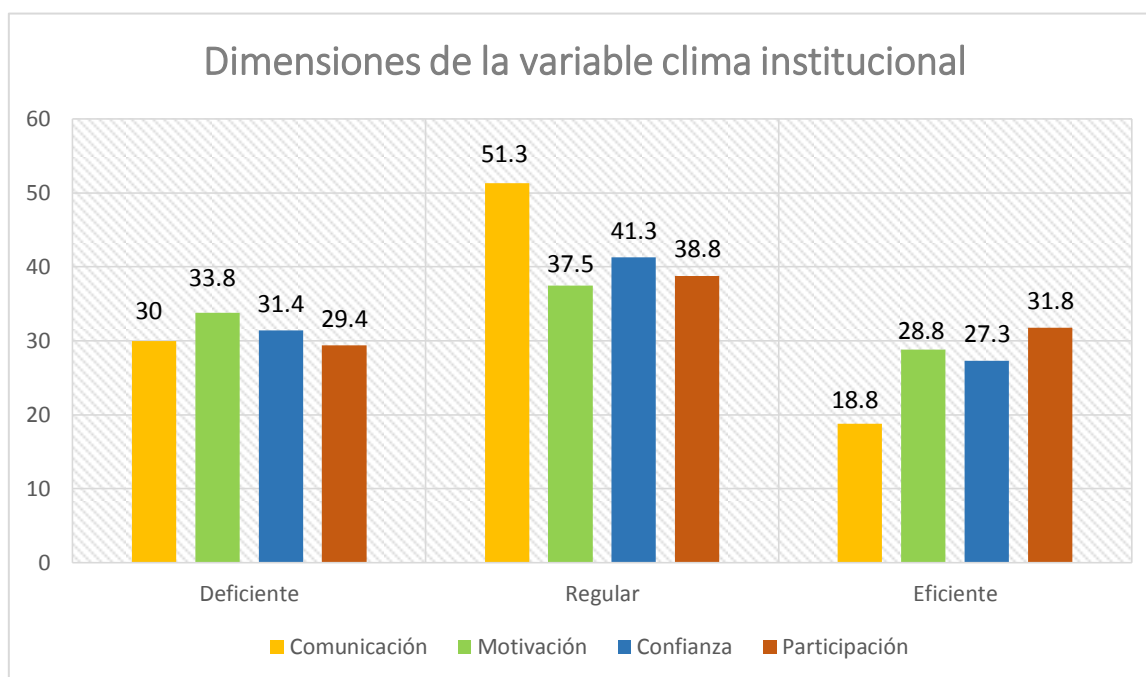


Figura 6. Detalle grafico de las frecuencias de las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación

Se visualiza los porcentajes más altos en la tabla n°5 y la figura n°6, de los cuales el 51.3% del total de docentes encuestados manifestaron que existe una regular comunicación entre ellos, debido a la inexistencia de talleres o grupos de interrelación virtual, por otro lado en el mismo nivel el 37.5% manifestaron que por tal motivo no encuentra la motivación deseada para poder autorrealizar o cumplir una meta propia, generando así dificultades en el logro del docente y por consiguiente tener una rutinaria jornada laboral, del mismo modo el 41.3% indicó que producto de ello la confianza en realizar sus metas propias no es la adecuada generando una baja en la autoestima del docente y trayendo como consecuencia poco compromiso en su desempeño constante, finalmente, en el mismo nivel el 38.8% indicaron que la participación de los docentes se ve comprometida con su eficiencia y eficacia dentro del aula de clase virtual.

Prueba de Normalidad:

Para poder aplicar las pruebas de normalidad se debe tener en cuenta el número de elementos de la población del estudio, con el fin de utilizar la prueba más conveniente, debido a que existen dos tipos:

Kolmogórov-Smirnov en donde la población es mayor a cincuenta y Shapiro-Wilk relacionada con la población menor o igual a cincuenta

Tabla 6.
Prueba de Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	Gl	Sig.
Estrés laboral	0.114	80	0.012
Clima institucional	0.121	80	0.006

Fuente: Autora

Se puede visualizar en la tabla n°6 que las variables estrés laboral y clima institucional no poseen una distribución normal, debido a que provienen de una distribución no paramétrica, producto de la significancia obtenida menor a 0.05 para ambas variables.

Prueba de Hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis se tomó en cuenta la escala de los niveles de correlación y la regla de decisión la cual se encuentra situada en el anexo 11

Hipótesis general

H1: Existe relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020

H0: No existe relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N°19, Los Olivos, 2020.

Tabla 7.

Correlación entre las variables Estrés laboral y clima institucional

		Correlaciones		
			Estrés laboral	Clima institucional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.987**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	-.987**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

Fuente: Autora

Se visualiza en la tabla n° 7 la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, debido al nivel de significancia obtenido de 0.00, siendo menor a la regla de decisión (0.05) por tal motivo se puede decir que existe una correlación negativa muy fuerte producto del nivel obtenido de, - 987. Entre ambas variables

Hipótesis alternas

Tabla 8.

Correlación de la variable estrés laboral y las dimensiones de la variable Clima institucional

		Comunicación		Confianza	Participación	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-, -862**	-, -943**	-, -887**	-, -947**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80

Fuente: Autor

Se visualiza en la tabla n°8, que en todos los casos planteados se aceptan la hipótesis alterna y se rechaza la nula, debido al nivel de significancia obtenido de 0.00, siendo menor a la regla de decisión (0,05), por consiguiente se puede decir que en la dimensión comunicación y confianza existe una correlación negativa muy considerable producto del resultado obtenido de “ , -0,862” y “-0,887”

respectivamente, en cuanto a motivación y participación se halló una correlación negativa muy fuerte producto del resultado obtenido de “-0,943” y “-0,947” respectivamente.

V. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación se buscó comparar los resultados obtenidos con distintos autores, basándose en una correcta realización de procesos metodológicos y descriptivos, es decir, la aplicación del enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo correlacional, etc.

En cuanto a los resultados inferenciales obtenidos, se tuvo un nivel de correlación de -0,987, demostrando una correlación muy fuerte, también un nivel de significancia menor a 0.05, lo cual ayudó a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, además de los resultados descriptivos los cuales indican que el 45% de los docentes encuestados presentan estrés laboral en un nivel moderado, debido a que en algunas ocasiones existe sobre carga laboral, dada las extensas horas dedicada al trabajo, por otro lado, en el mismo nivel en cuanto a la variable clima institucional el 41.3% manifestaron que existe poca confianza en los docentes de la institución educativa generando poca motivación laboral lo cual trae como consecuencia también un mal desempeño.

Estos resultados comparados con la del autor Luque (2018) el cual en su artículo obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa moderada de -0,778 (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 36 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 27,4% en un nivel regular manifestó que el estrés laboral es causado por el poco apoyo del personal administrativo, es decir no se cuenta con las herramientas necesarias, además en el mismo nivel el 31.7% manifestó que el clima institucional que se vive día a día, no es el adecuado producto de una mala organización y a la poca empatía entre docentes.

No obstante, para la realización de dichos resultados, se utilizó como fuente teórica lo expuesto por Vidal (2019) quien mencionó que el estrés laboral es producido por una excesiva presión del entorno de trabajo, dicha presión puede darse debido a un comportamiento conductual, psicológico o fisiológico de la

persona, producto de un desequilibrio personal ante la exigencia presentada y a la limitación de recursos brindados.

Los resultados brindados por el autor Luque (2018) al ser comparados con la de investigación de forma metodológica, descriptiva y teórica, se puede decir que existe una diferencia en cuanto a nivel de correlación producto de la cantidad de ítems, además de poseer una distinta población determinada y distintos autores base.

Estos procesos realizados ayudaron a responder la hipótesis general planteada en la investigación.

Por otro lado, en la hipótesis específica 1, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, etc.

En cuanto a los resultados inferenciales obtenidos, se tuvo un nivel de correlación de $-0,862$, demostrando una correlación considerable entre la variable estrés laboral y la dimensión comunicación, también un nivel de significancia menor a 0.05 , lo cual ayudo a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, además de los resultados descriptivos los cuales indican que 51.3% de los docentes encuestados mencionaron que existe una regular comunicación entre ellos, debido a la inexistencia de talleres o grupos de interrelación virtual.

Estos resultados comparados con la del autor Govea (2020) el cual en su artículo tuvo como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y la comunicación entre docentes, obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa moderada de $-0,690$ (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 28 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 55% en un nivel alto manifestó que el estrés laboral es producido por la poca comunicación que hay entre docentes, generando poca organización entre ellos y trayendo como consecuencia discrepancias con los directivos, colegas y con los padres de familia en las reuniones. No obstante, para la realización de dichos resultados, se utilizó como fuente teórica lo expuesto por Chiavenato (2001) quien indicó que la comunicación implica transferencia de información; es el proceso de transmitir

información y comprensión de una persona a otra. Es la forma en la que los individuos buscan establecer lazos o vincularse por periodos de tiempo o permanentemente (interacción). No obstante, Vidal (2019) mencionó que el estrés fisiológico está relacionado con la comunicación debido a jornadas extenuantes, exigencias laborales que van más allá de los horarios propios del trabajo, sobrecarga en el que hacer laboral, cuestiones que conllevan a una inestabilidad a nivel emocional como irritabilidad, impaciencia, ansiedad, depresión y negativismo.

Los resultados brindados por el autor Govea (2020) al ser comparados con la de investigación de forma metodológica, descriptiva y teórica, se puede decir que existe una diferencia en cuanto a nivel de correlación producto de la cantidad de ítems, además de poseer una distinta población determinada.

Por consiguiente, se da respuesta a la primera hipótesis específica.

Por otro lado, en la hipótesis específica 2, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, etc.

En cuanto a los resultados inferenciales obtenidos, se tuvo un nivel de correlación de $-0,943$, demostrando una correlación muy fuerte entre la variable estrés laboral y la dimensión motivación, también un nivel de significancia menor a 0.05 , lo cual ayudo a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, además de los resultados descriptivos los cuales indican que 37.5% de los docentes encuestados mencionaron que no encuentran la motivación necesaria en la red n°19, debido a no contar con las herramientas necesarias, ni recibir apoyo por parte de directivos y otros responsables.

Estos resultados comparados con la de los autores Carrillo y Redondo (2020) el cual en su artículo tuvo como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral, obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa moderada de $-0,899$ (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 48 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 60% en un nivel alto manifestó que ante el alto estrés laboral presentado en la institución

educativa no se puede tener una buena motivación laboral, trayendo como consecuencia un mal manejo de las herramientas y una disminución en desempeño laboral.

No obstante, para la realización de dichos resultados, se utilizó como fuente teórica lo expuesto por Chiavenato (2001) quien indicó que la motivación como tal se encuentra asociada al clima de la institución, es decir las personas se encuentran sometidas a una gran variedad de situaciones positivas o negativas pero las mismas exigen un nivel de adaptación, necesario para satisfacer sus necesidades y conllevar un equilibrio emocional. A todo ello se le conoce como capacidad de adaptación, del cual se alusión no solo por la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la búsqueda de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización. Además, Vidal (2019) hizo hincapié que el estrés psicológico se ve expuesto debido a una serie de exigencia, además de reflejar efectos físicos como tensión muscular, cefalea tensional, malestar, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, temblores o envejecimiento de la piel.

Los resultados brindados por los autores Carillo y Redondo (2020) al ser comparados con la de investigación de forma metodología, descriptiva y teórica, se puede decir que existe una diferencia en cuanto a nivel de correlación producto de la cantidad de ítems, además de poseer una distinta población determinada.

Por consiguiente, se da respuesta a la segunda hipótesis específica.

Por otro lado, en la hipótesis específica 3, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, etc.

En cuanto a los resultados inferenciales obtenidos, se tuvo un nivel de correlación de $-0,887$, demostrando una correlación muy fuerte entre la variable estrés laboral y la dimensión confianza, también un nivel de significancia menor a 0.05 , lo cual ayudo a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, además de los resultados descriptivos los cuales indican que 41.3% de los docentes encuestados mencionaron que la confianza brindada por los directivos

no es la adecuada, lo cual limita a la realización de metas propias y a su desempeño laboral.

Estos resultados comparados con la del autor Pedraza (2017) el cual en su artículo tuvo como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y la confianza brindada a los docentes, obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa baja de -0,547 (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 32 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 39.7% en un nivel moderado manifestó que la poca confianza que brindan los directivos genera estrés en ellos, ya que sienten que no cumplen las expectativas de ellos.

No obstante, para la realización de dichos resultados, se utilizó como fuente teórica lo expuesto por Chiavenato (2001) quien indicó que la confianza es donde el trabajador pone en manifiesto el deseo de consumir una dinámica basada en la estructuración y premeditación. En función a la consolidación o logro de las actividades de la organización generando un nivel elevado de autorrealización y satisfacción, de alguna manera dichas cuestiones son asociadas con las recompensas económicas o reconocimientos al esfuerzo del trabajador por una buena realización de su labor. Por otro lado Vidal (2019) relacionó lo conductual con la confianza ya que manifestó que el individuo que cumple un rol de alta competencia o de marcada responsabilidad en un espacio de trabajo delimita varias circunstancias, decisiones y responsabilidades, un manejo inadecuado conlleva variaciones negativas en el estado del ánimo, acompañando o desencadenando en distorsiones cognitivas y dificultades comportamentales.

Los resultados brindados por el autor Pedraza (2017) al ser comparados con la investigación de forma metodológica, descriptiva y teórica, se puede decir que existe una diferencia en cuanto a nivel de correlación producto de la cantidad de ítems, además de poseer una distinta población determinada.

Por consiguiente, se da respuesta a la tercera hipótesis específica.

Por otro lado, en la hipótesis específica 4, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, etc.

En cuanto a los resultados inferenciales obtenidos, se tuvo un nivel de correlación de $-0,947$, demostrando una correlación muy fuerte entre la variable estrés laboral y la dimensión participación, también un nivel de significancia menor a 0.05 , lo cual ayudo a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, además de los resultados descriptivos los cuales indican que el 38.8% relacionan la participación del docente con su eficiencia y eficacia, es decir al no sentirse identificados con la institución educativa, no podrá brindar lo mejor de sí en su desenvolvimiento laboral.

Estos resultados comparados con la de los autores López y Montoya (2019) los cuales en su artículo tuvieron como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y la participación de los docentes, obtuvo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a la regla de decisión (0.05), además de tener una correlación negativa moderada de $-0,747$ (rho de spearman), producto de la aplicación de un cuestionario de 30 ítems. En cuanto a los resultados descriptivos el 40.8% en un nivel alto manifestaron que se sienten participativos en la toma de decisiones por parte de los directivos, es decir piden opiniones de los docentes lo cual genera una motivación, logrando mejorar su eficiencia y eficacia, además de brindar una mejor reputación a la institución.

No obstante, para la realización de dichos resultados, se utilizó como fuente teórica lo expuesto por Chiavenato (2001) quien indicó que en la participación el individuo busca relacionarse, generar vínculos y sintiéndose más comprometido en brindar lo mejor de sí, es decir, se relaciona directamente con la eficiencia y eficacia que puede brindar, también con la identidad, ya que al sentirse identificado con algo o alguien, la persona sentirá motivación para autorrealizarse, por tal motivo, es una necesidad para las personas pertenecer a una organización, conllevando a generar nuevos grupos sociales y laborales de igual manera buscan su estabilidad emocional e integridad.

Los resultados brindados por los autores López y Montoya (2019) al ser comparados con la investigación de forma metodológica, descriptiva y teórica, se puede decir que existe una diferencia en cuanto a nivel de correlación producto de la cantidad de ítems, además de poseer una distinta población determinada.

Finalmente, se da respuesta a la cuarta hipótesis específica.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Relacionada al objetivo general de la investigación, se demostró que existe relación negativa entre las variables, producto del resultado obtenido en el coeficiente de relación (Rho de Spearman) de “-0,987”, es decir existe una correlación negativa muy fuerte, además de cumplir con el nivel de significancia menor a 0.05.

Segunda: Relacionada al objetivo específico 1, se demostró que existe relación negativa entre la variable estrés laboral y la dimensión comunicación, producto del resultado obtenido en el coeficiente de relación (Rho de Spearman) de “-0,862”, es decir existe una correlación negativa muy fuerte, además de cumplir con el nivel de significancia menor a 0.05.

Tercera: Relacionada al objetivo específico 2, se demostró que existe relación negativa entre la variable estrés laboral y la dimensión motivación, producto del resultado obtenido en el coeficiente de relación (Rho de Spearman) de “-0,943”, es decir existe una correlación negativa muy fuerte, además de cumplir con el nivel de significancia menor a 0.05.

Cuarta: Relacionada al objetivo específico 3, se demostró que existe relación negativa entre la variable estrés laboral y la dimensión confianza, producto del resultado obtenido en el coeficiente de relación (Rho de Spearman) de “-0,887”, es decir existe una correlación negativa considerable, además de cumplir con el nivel de significancia menor a 0.05.

Quinta: Relacionada al objetivo específico 4, se demostró que existe relación negativa entre la variable estrés laboral y la dimensión participación, producto del resultado obtenido en el coeficiente de relación (Rho de Spearman) de “-0,947”, es decir existe una correlación negativa muy fuerte, además de cumplir con el nivel de significancia menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Reducir los niveles de estrés generados por problemas con el personal administrativo, mediante la contratación de psicólogos especialistas que ayuden a mejorar la actitud de ambas partes, trayendo como consecuencia un buen clima laboral.

Segunda: Mejorar la comunicación entre los docentes mediante grupos o talleres de interrelación, después de la jornada laboral.

Tercera: Brindar días de auto recreación e interacción entre docentes, con el fin de mejorar su motivación laboral y generar un apto desarrollo de sus funciones.

Cuarta: Brindar incentivos económicos o recreacionales a los docentes, producto de un buen desarrollo constante y su rendimiento laboral.

Quinta: Se recomienda mejorar la organización entre los docentes, mediante un orden establecido y limitación de funciones con el fin de mejorar su eficiencia y eficacia dentro del aula de clase y en el transcurso del año escolar.

REFERENCIAS

- Aguilar, G., Delgado, V. y Santos, H. (2020). Institutional climate in public institutions from a theoretical perspective. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. [DOI: <https://doi.org/10.25190/rcui.v7n1.2020.200>].
- Ávila, M. (2019) Evaluación del clima institucional. Caso: unidad educativa nacional de adultos “Escuela Taller Monseñor Arias Blanco” Maracay, estado Aragua. *Prohominum*, 1(3), 78-97. [DOI: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/36>].
- Ayuso, J. (2018). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de educación*, 8(2), 1-14. [ISSN: 1681-5653].
- Bailón, I. (2018). *Análisis y Evaluación del Clima Institucional y el Estrés Laboral en los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna] Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1087>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Colombia*. Editorial PEARSON
- Brito, C. y Prite, R. (2020) The institutional climate and its influence on teaching performance, *Technological information*, 31(1),141-148. [DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0817-087420148000100141>].
- Cabrera, M. (2019). *Clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35168/cabrera_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cahuapaza, J. (2020). *Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno-2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano de Puno] Recuperado de: <http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>

- Calsina, B. (2017). Values for living: the practice, the institutional climate and its consequences on the work performance of teachers at the Andean university Néstor Cáceres Velásquez. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 60-71. [ISSN: 2084-3128].
- Carillo, C. y Redondo, R. (2020). The institutional climate and its influence on the performance of the teachers of the I.E. New Iaredo, *Technological information*, 31(1), 141-148 [DOI: <http://dx.doi.org/10.5027/S0718-05027020000100341>].
- Carrillo, S. (2017). Motivation and work environment in the República de Colombia institution. *Journal of Research in Education*, 3(1), 11-21. [DOI: <https://doi.org/10.14218/rinvp.v3i1.4107>].
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Colombia. Editorial Nomos S. A.
- Chunga, M. (2016), "Clima institucional y desempeño laboral en la institución San Judas Tadeo. - Comas, 2017." [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.121782/21474/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coromoto, H. y Perero, S. (2017) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, *UPSE*, 3(7): 177-189. [DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>].
- Duelles, M. (2018), "*Clima institucional y desempeño docente en la I.E. Liceo Santo Domingo. - Lima, 2017.*" [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.401.13317/15157/duelles_rm.pdf?sequence=1
- Farje, S. y De La Cruz I, J. (2018). The impact of the institutional climate on the job satisfaction of teachers hired by public institutions in Lima. *Rev. Acad.*, 12(1):15-27. [DOI: <https://doi.org/10.12018/tesis/627494>].

- Gallegos, W. y Arias, G. (2015). Relationship between institutional climate and job satisfaction in an educational institution in the community of San Sebastian, *Cienc.Trab.*, 16(51), 185-191. [DOI: <http://dx.doi.org/10.2047/S0611-18592015000300191>].
- García, M. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 67-74. [ISSN: 3423-1832].
- Goicochea, D. (2019). The institutional climate and its relationship with the work performance of teachers in private institutions in Puebla. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 73-99. [DOI: <https://doi.org/10.42183/gbaj.v2i2.1656>].
- Govea, K. (2020). The institutional climate and job satisfaction in an educational institution in Ecuador, *Education magazine*, 13(21), 15-22. [ISSN: 2731-2025].
- Huaita, D. y Castillo, F. (2018). *El clima institucional y la motivación laboral de las instituciones públicas*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14239/22778/DELSI%20MARIELA%20HUAITA%20ACHA%20Y%20FREDDY%20LUZA%20CASTILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, I y Garrido, J. (2007). *Los libros de EL NACIONAL Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio*. (p.103) Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA103&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjszuO9_3kAhVBQ6wKHVhIDEYQ6AEILzAB#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false [ISBN:978-980-388-284-6].

- Lagos, A (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26-34 [ISSN: 2186-4932].
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row. *Sage Journals*, 2(25): 347-432. [DOI: <https://doi.org/10.1177/000271625127600135>].
- López, P. y Montoya, M. (2019) Teacher participation in the institutional climate of the Putumayo public institution, *Arch. Med.*,20(2):397-409. [DOI: <https://doi.org/10.20183/archmed.20.2.3473>].
- Luque, F. (2018). Perception of the institutional climate and its relationship with the work motivation of teachers in the Mexican educational institution Americano Saltillo, *Rev. Inv.*,7(1), 463-472. [ISSN: 2068-8677].
- Mendoza. C (2018). *Metodología de la investigación*. México. Edición McGraw
- Montiel, P. y Cadena, A. (2018) The institutional climate in the performance of teachers in public institutions in Ecuador. *Rev. Cientif. e Inv.* 3(11): 60-64. [ISSN:2528-8083].
- Narváez, V.(2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (p.276) Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KfscYYsconYC&pg=PA276&dq=poblacion+metodologia&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi5kozSgYPIAhUQy1kKHW2cACwQ6AEIOzAD#v=onepage&q=poblacion%20metodologia&f=false> [ISBN: 956-284-485-4].
- Olivares, F. (2014) Comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia y trabajo.*, 19(58):59-63. [ISSN: 2403-3151].
- Oneto, F. (2008) *Climas educativos*. Ed. Novedades educativas. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=mh-7wUG7-OIC&pg=PA30&dq=clima+institucional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjVypmMroruAhUhIrkGHalMDJ8Q6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=clima%20institucional&f=false>

- Pacheco, M., Albán, A. y García, Y. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189 [ISSN: 2218-3620].
- Pedraza, N. (2017). Institutional climate and its relationship with teacher participation, *Lasallista*, 15(1), 121-129. Recuperado de: [DOI: 10.24107/rli.v24n1a10].
- Pereira, A. y Solís, D. (2019). Factores del clima institucional: *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 95-115. [DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>].
- Pino, T., Cavieres, E., & Muñoz, J. (2018). The personal and institutional factors in the sense of belonging of Chilean students throughout their higher studies. *Revista iberoamericana de educación superior*, 9(25), 24-41. [DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.25.276>].
- Quinceno, M. y Vinaccia, S. (2007) Burnout: “síndrome de quemarse en el trabajo (sqst)”. *Revista colombiana de educación y psicología*, 10(2): 117-125. [DOI: <https://doi.org/10.1002/iisue.20072932e.2018.117.125>].
- Quintero, J. y Vaca, C. (2019) Institutional climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *Administer*, 26(1):5-15. [DOI: 10.17230/ad-minister.26.1].
- Rivera, D. y Cruz, N. (2017) The institutional climate and work stress of teachers in public institutions in Colombia. *Rev. educativa*, 39(16): 17-23. [ISSN: 0798-1015].
- Rodríguez, L. (2017), “*Clima institucional y motivación laboral en la I.E. Milagros de Jesus-,2017.*” [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima Norte]. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/17.100.12123/14611/Rodriguez_LG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México. Edición McGraw-Hill Educación

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- SGarcía, M. (2009) Clima institucional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 42(1): 43-61. [ISSN: 0120-4645]
- Shaufeli, W. (2014) Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral. *Revista de Psicología y trabajo.*, 15(2):147-171. [ISSN: 2317-4125].
- Soto, C. (2019) Revisión sistemática de clima y desempeño institucional en Lima y Callao. *Rev.*, *Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. [DOI: <http://doi.org/10.16913/3cemp.2019.080440.95-117>].
- Soto, R. (2014). La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos. 1era Edición, Colección Nuevo Milenio
- Tacca, D. y Tacca, A. (2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-338. [ISSN: 2307-7999].
- Urbano, S. (2018) Institutional climate and job performance of teachers of an educational institution in Medellin. *Aport. Sant.*11(1):167-180. [DOI: <http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>].
- Valderrama. S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Vicente, I. (2018). *El clima institucional y su influencia en el estrés laboral de los docentes de la I.E. Santa Rosa, Huacho-2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez] Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5681/TFCE-05-13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral, análisis y prevención*. España. Editorial UNE.

ANEXO 3. Dictamen final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

“ESTRÉS LABORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE UN AISLAMIENTO SOCIAL EN LA RED EDUCATIVA N° 19, LOS OLIVOS, 2020”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CAYAO PAJARES MARIA CLEOFE

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 9 de enero del 2021

Dr. VEGA VILCA CARLOS SIXTO
Asesor de la tesis

Dr. PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDO
SIGIFREDO
Revisor de la tesis

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020?	Identificar la relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020	Existe relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020	Variable Independiente / Variable 1: Estrés laboral Dimensiones: a) Fisiológica b) Psicológica c) Conductual	Tipo de estudio Descriptivo - Correlacional Básica y de enfoque cuantitativo. Diseño: No experimental de corte transversal. Área de estudio: Red educativa N° 19 Población y muestra 80 docentes del nivel primario Instrumento: Encuesta Técnica: Cuestionario Valoración estadística Paquete estadístico SSPS 25 (versión en español)
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS		
1) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la comunicación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020?	1) Identificar la relación entre el estrés laboral y la comunicación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020	1) Existe relación entre el estrés laboral y la comunicación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020	Variable independiente / Variable 2: Clima institucional a) Comunicación b) Motivación c) Confianza d) Participación	
2) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la motivación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020?	2) Identificar la relación entre el estrés laboral y la motivación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020	2) Existe relación entre el estrés laboral y la motivación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020		
3) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la confianza durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020?	3) Identificar la relación entre el estrés laboral y la confianza durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020	3) Existe relación entre el estrés laboral y la confianza durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020		
4) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la participación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020?	4) Identificar la relación entre el estrés laboral y la participación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020	4) Existe relación entre el estrés laboral y la participación durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020.		

Anexo 4. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Estrés Laboral	Vidal (2019) quien mencionó que el estrés laboral es producido por una excesiva presión del entorno de trabajo, dicha presión puede darse debido a un comportamiento conductual, psicológico o fisiológico de la persona, producto de un desequilibrio personal ante la exigencia presentada y a la limitación de recursos brindados.	Las dimensiones que conforman a esta variable son: fisiológico, psicológico y conductual. Los cuales fueron medidos por 25 ítems bajo una escala ordinal.	Fisiológico	Tensión muscular Cefalea Tensional Alteraciones gastrointestinales Taquicardia Malestar Corporal	1-2- 3-4 5-6 7-8 9-10-11	Ordinal	Deficiente
			Psicológico	Irritabilidad Ansiedad Depresión Negatividad	12-13 14-15 16-17 18-19		Regular
Clima Institucional	Chiavenato (2001) quien hizo referencia a que este tipo de clima suele presentarse en las I.E., en este aspecto influye la comunicación, participación, confianza y motivación que se le da al docente, es decir, se debe tener un ambiente de armonía con el fin de cumplir el propósito establecido, ya que al no cumplir con lo expuesto no se podrán realizar las metas de corto y largo plazo.	Se propone aplicar las teorías y dimensiones con el único propósito de obtener información del nivel del clima institucional de la Red n° 19	Conductual	Relaciones interpersonales Trastornos de apetito Hábitos saludables	20-21 22-23 24-25	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	132-207
			Comunicación	Interacción Transferencia de información Comprensión	26-27 28-29 30-31		Eficiente
			Motivación	Equilibrio emocional Pertenencia a un grupo social Autoestima	32-33 34-35 36-37		208-280

				Autorrealización	38-39		
			Confianza	Recompensa	40-41-42		
				Esfuerzos	43-44		
			Participación	Organización	45-46-47		
				Identidad	48-49-50		
				Eficiencia	51-52-53		
				Eficacia	54-55-56		

ANEXO 6. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES ESTRÉS LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL

“Estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020”

VARIABLE 01: Estrés laboral

OBJETIVO: Identificar la relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

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

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Presenta imposibilidad de conciliar el sueño en este aislamiento social					
2	Percibe sus músculos rígidos al tacto por el excesivo trabajo en la pandemia					
3	Ha presentado dolor de cabeza leve debido al trabajo remoto					
4	Identifica presión en la frente al estar sentado varias horas frente a la computadora					
5	Presenta indigestiones gastrointestinales					
6	Percibe aumento o pérdida significativa del peso.					
7	Percibe sensación de palpitación aceleradas del corazón ante las exigencias del trabajo remoto					
8	Presenta respiración entrecortada durante las sesiones virtuales					
9	Permanece sentado(a) por mucho tiempo para realizar las clases con sus estudiantes, en este aislamiento social.					
10	Al término de la jornada siente malestar muscular.					
11	Cuando realiza ejercicios corporales se sofoca rápidamente.					
12	Su estado de ánimo es cambiante frente a sobrecarga de trabajo remoto.					
13	Le incomoda trabajar bajo presión, al hacer uso de las tecnologías					
14	Ve al entorno como un peligro por la pandemia.					

15	Tiene marcado temor a perder el control sobre su vida					
16	Tiene pérdida de interés en actividades que antes le producía placer					
17	Percibe que está ansioso(a) con frecuencia por quedarse en casa					
18	Manifiesta disgusto por las actividades que realiza en forma remota					
19	Muestra desanimo para emprendimientos					
20	Mantiene comunicación con sus pares a pesar de la distancia.					
21	Ha tomado distancia de las personas que te son allegadas por el estrés laboral y el aislamiento					
22	Tiene tendencia a comer más de lo habitual durante este aislamiento					
23	Percibe algún desorden alimenticio por el estrés laboral					
24	Mantiene una alimentación saludable durante este aislamiento social					
25	Mantiene una rutina de ejercicios en este aislamiento social					

Gracias por su colaboración

“Estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020”

VARIABLE 02: Clima institucional

OBJETIVO: Identificar la relación entre el estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

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

TEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	ntiene comunicación activa con sus compañeros de trabajo a pesar del aislamiento social					
2	comunicación con sus colegas es respetuosa					
3	información remitida por sus directivos es clara					
4	te consultas a sus superiores tiene respuesta inmediata					
5	s Directivos comprenden situaciones difíciles que usted esté pasando					
6	s directivos comunican con claridad las acciones que debe realizarse					
7	mprende la situación del trabajo remoto y me esfuerzo por adaptarme					
8	toma un tiempo para reflexionar acerca de sus actividades diarias.					
9	tablece vínculos amicales con sus similares en el entorno escolar					
10	agrada participar con mis colegas para hacer frente a los retos de la pandemia					
11	ntiene juicio positivo sobre su persona					
12	lora sus capacidades frente a su desempeño laboral					
13	conoce con facilidad sus logros					
14	estra satisfacción por sus logros alcanzados					
15	iza metas acorde a sus capacidades					
16	trabajo es reconocido por sus superiores					
17	cibe comentarios positivos de sus colegas ante algún logro.					
18	reconocimiento me representa mayor motivación para su trabajo					
19	sma sus capacidades en la realización de sus actividades docentes					

20	Comprende que sus esfuerzos contribuyen a las metas institucionales del colegio					
21	Participa en las reuniones virtuales colegiadas de su institución educativa.					
22	Presenta iniciativa frente a nuevas propuestas					
23	Se sirve activamente con sus pares en propuestas educativas					
24	Siente identificado con su equipo de trabajo					
25	Assume como responsabilidad una problemática institucional.					
26	Se compromete con los proyectos institucionales					
27	Utiliza sólo los recursos necesarios para desarrollo de sus actividades académicas					
28	Incluye oportunamente determinados trabajos					
29	Cumple sus funciones según lo establecido.					
30	Alcanza sus objetivos institucionales satisfactoriamente					
31	Se organiza adecuadamente para el logro de objetivos					

Gracias por su colaboración

ANEXO 7. Resultado de fiabilidad: Coeficientes Alfa de Cronbach general, variable y dimensión

Tabla 9.

Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Sampieri (2014)

Tabla 10.

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: Autora

Tabla 11.

Alfa de Cronbach general

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	56

Fuente: Autora

Tabla 12.

Alfa de Cronbach por variable

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1 Estrés laboral	,764	25
V2 Clima institucional	,865	31

Fuente: Autora

Tabla 13.

Alfa de Cronbach por dimensión

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1 Fisiológica	,688	11
D2 Psicológica	,575	8
D3 Conductual	,745	6
D4 Comunicación	,607	6
D5 Motivación	,685	8
D6 Confianza	,774	5
D7 Participación	,701	12

Fuente: Autora

Anexo 8. Resultado de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento

Tabla 14.

Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Presenta imposibilidad de conciliar el sueño en este aislamiento social	154,80	690,695	,004	,893
Percibe sus músculos rígidos al tacto por el excesivo trabajo en la pandemia	155,70	640,011	,409	,889
Ha presentado dolor de cabeza leve debido al trabajo remoto	155,65	642,450	,412	,888
Identifica presión en la frente al estar sentado varias horas frente a la computadora	155,20	648,168	,446	,887
Presenta indigestiones gastrointestinales	153,75	647,250	,525	,886
Percibe aumento o pérdida significativa del peso.	153,45	639,524	,651	,884

Percibe sensación de palpitación aceleradas del corazón ante las exigencias del trabajo remoto	154,60	673,200	,324	,889
Presenta respiración entrecortada durante las sesiones virtuales	154,70	714,853	-,350	,897
Permanece sentado(a) por mucho tiempo para realizar las clases con sus estudiantes, en este aislamiento social.	154,50	654,789	,575	,886
Al término de la jornada siente malestar muscular.	155,00	675,684	,337	,889
Cuando realiza ejercicios corporales se sofoca rápidamente.	154,35	674,661	,278	,889
Su estado de ánimo es cambiante frente a sobrecarga de trabajo remoto.	152,65	658,555	,709	,885
Le incomoda trabajar bajo presión, al hacer uso de las tecnologías	153,10	673,779	,267	,889
Ve al entorno como un peligro por la pandemia.	152,70	686,642	,100	,891

Tiene marcado temor a perder el control sobre su vida	154,50	681,105	,189	,890
Tiene pérdida de interés en actividades que antes le producía placer	155,05	683,734	,142	,891
Percibe que está ansioso(a) con frecuencia por quedarse en casa	153,10	673,779	,267	,889
Manifiesta disgusto por las actividades que realiza en forma remota	152,70	686,642	,100	,891
Muestra desanimo para emprendimientos	154,50	654,789	,575	,886
Mantiene comunicación con sus pares a pesar de la distancia.	155,00	675,684	,337	,889
Ha tomado distancia de las personas que te son allegadas por el estrés laboral y el aislamiento	153,10	673,779	,267	,889
Tiene tendencia a comer más de lo habitual durante este aislamiento	154,50	681,105	,189	,890
Percibe algún desorden alimenticio por el estrés laboral	155,05	683,734	,142	,891

Mantiene una alimentación saludable durante este aislamiento social	153,10	673,779	,267	,889
Mantiene una rutina de ejercicios en este aislamiento social	152,70	686,642	,100	,891
Mantiene comunicación activa con sus compañeros de trabajo a pesar del aislamiento social	152,65	658,555	,709	,885
La comunicación con sus colegas es respetuosa	153,10	673,779	,267	,889
La información remitida por sus directivos es clara	152,70	686,642	,100	,891
Ante consultas a sus superiores tiene respuesta inmediata	154,50	681,105	,189	,890
Los Directivos comprenden situaciones difíciles que usted esté pasando	155,05	683,734	,142	,891
Sus directivos comunican con claridad las acciones que debe realizarse	154,15	652,976	,642	,885
Comprende la situación del trabajo remoto y me esfuerzo por adaptarme	154,40	658,779	,444	,887

Se toma un tiempo para reflexionar acerca de sus actividades diarias.	154,90	654,095	,573	,886
Establece vínculos amicales con sus similares en el entorno escolar	154,25	689,882	,022	,892
Me agrada participar con mis colegas para hacer frente a los retos de la pandemia	154,70	680,116	,269	,889
Mantiene juicio positivo sobre su persona	153,70	632,747	,706	,883
Valora sus capacidades frente a su desempeño laboral	154,50	681,105	,189	,890
Reconoce con facilidad sus logros	154,20	686,800	,070	,892
Muestra satisfacción por sus logros alcanzados	154,15	652,976	,642	,885
Traza metas acordes a sus capacidades	154,40	658,779	,444	,887
Su trabajo es reconocido por sus superiores	154,90	654,095	,573	,886
Recibe comentarios positivos de sus colegas ante algún logro.	154,25	689,882	,022	,892
El reconocimiento me representa mayor motivación para su trabajo	153,70	632,747	,706	,883

Plasma sus capacidades en la realización de sus actividades docentes	153,55	645,418	,606	,885
Comprende que sus esfuerzos contribuyen a las metas institucionales del colegio	153,55	659,313	,383	,888
Participa en las reuniones virtuales colegiadas de su institución educativa.	152,65	658,555	,709	,885
Presenta iniciativa frente a nuevas propuestas	153,10	673,779	,267	,889
Interviene activamente con sus pares en propuestas educativas	152,70	686,642	,100	,891
Se siente identificado con su equipo de trabajo	154,50	681,105	,189	,890
Asume como responsabilidad una problemática institucional.	154,70	680,116	,269	,889
Se compromete con los proyectos institucionales	154,15	652,976	,642	,885
Utilizo sólo los recursos necesarios para desarrollo de mis actividades docentes	154,40	658,779	,444	,887
Concluye oportunamente determinados trabajos	154,90	654,095	,573	,886

Cumple sus funciones según lo establecido.	154,65	667,608	,348	,888
Alcanza sus objetivos institucionales satisfactoriamente	154,80	693,747	-,045	,892
Se organiza adecuadamente para el logro de objetivos	154,20	686,800	,070	,892

Fuente: spps v.25

Anexo 9. Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Fisiológico							
1	Presenta imposibilidad de conciliar el sueño en este aislamiento social	X		X		X		
2	Percibe sus músculos rígidos al tacto por el excesivo trabajo en la pandemia	X		X		X		
3	Ha presentado dolor de cabeza leve debido al trabajo remoto	X		X		X		
4	Identifica presión en la frente al estar sentado varias horas frente a la computadora	X		X		X		
5	Presenta indigestiones gastrointestinales	X		X		X		
6	Percibe aumento o pérdida significativa del peso.	X		X		X		
7	Percibe sensación de palpitación aceleradas del corazón ante las exigencias del trabajo remoto	X		X		X		
8	Presenta respiración entrecortada durante las sesiones virtuales	X		X		X		
9	Permanece sentado(a) por mucho tiempo para realizar las clases con sus estudiantes, en este aislamiento social.	X		X		X		
10	Al término de la jornada siente malestar muscular.	X		X		X		
11	Cuando realiza ejercicios corporales se sofoca rápidamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Psicológico	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Su estado de ánimo es cambiante frente a sobrecarga de trabajo remoto.	X		X		X		
13	Le incomoda trabajar bajo presión, al hacer uso de las tecnologías	X		X		X		
14	Ve al entorno como un peligro por la pandemia.	X		X		X		
15	Tiene marcado temor a perder el control sobre su vida	X		X		X		
16	Tiene pérdida de interés en actividades que antes le producía placer	X		X		X		
17	Percibe que está ansioso(a) con frecuencia por quedarse en casa	X		X		X		
18	Manifiesta disgusto por las actividades que realiza en forma remota	X		X		X		
19	Muestra desánimo para emprendimientos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Mantiene comunicación con sus pares a pesar de la distancia.	X		X		X		
21	Ha tomado distancia de las personas que te son allegadas por el estrés laboral y el aislamiento	X		X		X		

22	Tiene tendencia a comer más de lo habitual durante este aislamiento	X		X		X	
23	Percibe algún desorden alimenticio por el estrés laboral	X		X		X	
24	Mantiene una alimentación saludable durante este aislamiento social	X		X		X	
25	Mantiene una rutina de ejercicios en este aislamiento social	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Vega Vilca Carlos Sixto **DNI : 09826463**

Especialidad del validador: Doctor en educación

18 de noviembre del 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Mantiene comunicación activa con sus compañeros de trabajo a pesar del aislamiento social	X		X		X		
2	La comunicación con sus colegas es respetuosa	X		X		X		
3	La información remitida por sus directivos es clara	X		X		X		
4	Ante consultas a sus superiores tiene respuesta inmediata	X		X		X		
5	Los Directivos comprenden situaciones difíciles que usted esté pasando	X		X		X		
6	Sus directivos comunican con claridad las acciones que debe realizarse	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Comprende la situación del trabajo remoto y me esfuerzo por adaptarme	X		X		X		
8	Se toma un tiempo para reflexionar acerca de sus actividades diarias.	X		X		X		
9	Establece vínculos amicales con sus similares en el entorno escolar	X		X		X		
10	Me agrada participar con mis colegas para hacer frente a los retos de la pandemia	X		X		X		
11	Mantiene juicio positivo sobre su persona	X		X		X		
12	Valora sus capacidades frente a su desempeño laboral	X		X		X		
13	Reconoce con facilidad sus logros	X		X		X		
14	Muestra satisfacción por sus logros alcanzados	X		X		X		
15	Traza metas acorde a sus capacidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su trabajo es reconocido por sus superiores	X		X		X		
17	Recibe comentarios positivos de sus colegas ante algún logro.	X		X		X		
18	El reconocimiento me representa mayor motivación para su trabajo	X		X		X		
19	Plasma sus capacidades en la realización de sus actividades docentes	X		X		X		
20	Comprende que sus esfuerzos contribuyen a las metas institucionales del colegio	X		X		X		
21	Participa en las reuniones virtuales colegiadas de su institución educativa.	X		X		X		
22	Presenta iniciativa frente a nuevas propuestas	X		X		X		
23	Interviene activamente con sus pares en propuestas educativas	X		X		X		
24	Se siente identificado con su equipo de trabajo	X		X		X		
25	Asume como responsabilidad una problemática institucional.	X		X		X		
26	Se compromete con los proyectos institucionales	X		X		X		
27	Utilizo sólo los recursos necesarios para desarrollo de mis actividades docentes	X		X		X		

28	Concluye oportunamente determinados trabajos	X		X		X	
29	Cumple sus funciones según lo establecido.	X		X		X	
30	Alcanza sus objetivos institucionales satisfactoriamente	X		X		X	
31	Se organiza adecuadamente para el logro de objetivos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Vega Vilca Carlos Sixto DNI : 09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

18 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Fisiológico							
1	Presenta imposibilidad de conciliar el sueño en este aislamiento social	X		X		X		
2	Percibe sus músculos rígidos al tacto por el excesivo trabajo en la pandemia	X		X		X		
3	Ha presentado dolor de cabeza leve debido al trabajo remoto	X		X		X		
4	Identifica presión en la frente al estar sentado varias horas frente a la computadora	X		X		X		
5	Presenta indigestiones gastrointestinales	X		X		X		
6	Percibe aumento o pérdida significativa del peso.	X		X		X		
7	Percibe sensación de palpitación aceleradas del corazón ante las exigencias del trabajo remoto	X		X		X		
8	Presenta respiración entrecortada durante las sesiones virtuales	X		X		X		
9	Permanece sentado(a) por mucho tiempo para realizar las clases con sus estudiantes, en este aislamiento social.	X		X		X		
10	Al término de la jornada siente malestar muscular.	X		X		X		
11	Cuando realiza ejercicios corporales se sofoca rápidamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Psicológico	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Su estado de ánimo es cambiante frente a sobrecarga de trabajo remoto.	X		X		X		
13	Le incomoda trabajar bajo presión, al hacer uso de las tecnologías	X		X		X		
14	Ve al entorno como un peligro por la pandemia.	X		X		X		
15	Tiene marcado temor a perder el control sobre su vida	X		X		X		
16	Tiene pérdida de interés en actividades que antes le producía placer	X		X		X		
17	Percibe que está ansioso(a) con frecuencia por quedarse en casa	X		X		X		
18	Manifiesta disgusto por las actividades que realiza en forma remota	X		X		X		
19	Muestra desánimo para emprendimientos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Mantiene comunicación con sus pares a pesar de la distancia.	X		X		X		
21	Ha tomado distancia de las personas que te son allegadas por el estrés laboral y el aislamiento	X		X		X		
22	Tiene tendencia a comer más de lo habitual durante este aislamiento	X		X		X		
23	Percibe algún desorden alimenticio por el estrés laboral	X		X		X		
24	Mantiene una alimentación saludable durante este aislamiento social	X		X		X		
25	Mantiene una rutina de ejercicios en este aislamiento social	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Zárate Gutiérrez Gabriela DNI: 09688202

Especialidad del validador: Gestión educativa

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

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

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

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

16 de Diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Comunicación								
1	Mantiene comunicación activa con sus compañeros de trabajo a pesar del aislamiento social	X		X		X		
2	La comunicación con sus colegas es respetuosa	X		X		X		
3	La información remitida por sus directivos es clara	X		X		X		
4	Ante consultas a sus superiores tiene respuesta inmediata	X		X		X		
5	Los Directivos comprenden situaciones difíciles que usted esté pasando	X		X		X		
6	Sus directivos comunican con claridad las acciones que debe realizarse	X		X		X		
DIMENSION 2: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Comprende la situación del trabajo remoto y me esfuerzo por adaptarme	X		X		X		
8	Se toma un tiempo para reflexionar acerca de sus actividades diarias.	X		X		X		
9	Establece vínculos amicales con sus similares en el entorno escolar	X		X		X		
10	Me agrada participar con mis colegas para hacer frente a los retos de la pandemia	X		X		X		
11	Mantiene juicio positivo sobre su persona	X		X		X		
12	Valora sus capacidades frente a su desempeño laboral	X		X		X		
13	Reconoce con facilidad sus logros	X		X		X		
14	Muestra satisfacción por sus logros alcanzados	X		X		X		
15	Traza metas acorde a sus capacidades	X		X		X		
DIMENSION 3: Confianza		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su trabajo es reconocido por sus superiores	X		X		X		
17	Recibe comentarios positivos de sus colegas ante algún logro.	X		X		X		
18	El reconocimiento me representa mayor motivación para su trabajo	X		X		X		
19	Plasma sus capacidades en la realización de sus actividades docentes	X		X		X		
20	Comprende que sus esfuerzos contribuyen a las metas institucionales del colegio	X		X		X		
21	Participa en las reuniones virtuales colegiadas de su institución educativa.	X		X		X		
22	Presenta iniciativa frente a nuevas propuestas	X		X		X		
23	Interviene activamente con sus pares en propuestas educativas	X		X		X		
24	Se siente identificado con su equipo de trabajo	X		X		X		
25	Asume como responsabilidad una problemática institucional.	X		X		X		
26	Se compromete con los proyectos institucionales	X		X		X		
27	Utilizo sólo los recursos necesarios para desarrollo de mis actividades docentes	X		X		X		

28	Concluye oportunamente determinados trabajos	X		X		X	
29	Cumple sus funciones según lo establecido.	X		X		X	
30	Alcanza sus objetivos institucionales satisfactoriamente	X		X		X	
31	Se organiza adecuadamente para el logro de objetivos	X		X		X	

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

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Zárate Gutiérrez Gabriela.**

DNI: **09688202**

Especialidad del validador: **Gestión educativa**

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

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

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

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

17 de Diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Fisiológico							
1	Presenta imposibilidad de conciliar el sueño en este aislamiento social	X		X		X		
2	Percibe sus músculos rígidos al tacto por el excesivo trabajo en la pandemia	X		X		X		
3	Ha presentado dolor de cabeza leve debido al trabajo remoto	X		X		X		
4	Identifica presión en la frente al estar sentado varias horas frente a la computadora	X		X		X		
5	Presenta indigestiones gastrointestinales	X		X		X		
6	Percibe aumento o pérdida significativa del peso.	X		X		X		
7	Percibe sensación de palpitación aceleradas del corazón ante las exigencias del trabajo remoto	X		X		X		
8	Presenta respiración entrecortada durante las sesiones virtuales	X		X		X		
9	Permanece sentado(a) por mucho tiempo para realizar las clases con sus estudiantes, en este aislamiento social.	X		X		X		
10	Al término de la jornada siente malestar muscular.	X		X		X		
11	Cuando realiza ejercicios corporales se sofoca rápidamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Psicológico	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Su estado de ánimo es cambiante frente a sobrecarga de trabajo remoto.	X		X		X		
13	Le incomoda trabajar bajo presión, al hacer uso de las tecnologías	X		X		X		
14	Ve al entorno como un peligro por la pandemia.	X		X		X		
15	Tiene marcado temor a perder el control sobre su vida	X		X		X		
16	Tiene pérdida de interés en actividades que antes le producía placer	X		X		X		
17	Percibe que está ansioso(a) con frecuencia por quedarse en casa	X		X		X		
18	Manifiesta disgusto por las actividades que realiza en forma remota	X		X		X		
19	Muestra desánimo para emprendimientos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Mantiene comunicación con sus pares a pesar de la distancia.	X		X		X		
21	Ha tomado distancia de las personas que te son allegadas por el estrés laboral y el aislamiento	X		X		X		
22	Tiene tendencia a comer más de lo habitual durante este aislamiento	X		X		X		
23	Percibe algún desorden alimenticio por el estrés laboral	X		X		X		
24	Mantiene una alimentación saludable durante este aislamiento social	X		X		X		
25	Mantiene una rutina de ejercicios en este aislamiento social	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de validación que mide el **ESTRÉS LABORAL**, con las dimensiones fisiológico, psicológico, conductual, demuestra suficiencia porque satisface los requisitos para la resolución del problema educativo que ocasiona el estrés en la labor docente en este contexto virtual, debiendo mantener una personalidad armónica para la mejora continua en el logro de aprendizaje significativos de nuestros estudiantes así mismo existe correlación entre los ítems y las categorías planteadas (pertenencia, relevancia, claridad) igualmente miden la dimensión

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carrillo Cotillo de Aguilar Juana Lilia

DNI: 25401804

Especialidad del validador: Gestión y Administración de la Educación

16 de Diciembre del 2020

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Juana Lilia Carrillo Cotillo de Aguilar

DNI: 25401804

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Mantiene comunicación activa con sus compañeros de trabajo a pesar del aislamiento social	X		X		X		
2	La comunicación con sus colegas es respetuosa	X		X		X		
3	La información remitida por sus directivos es clara	X		X		X		
4	Ante consultas a sus superiores tiene respuesta inmediata	X		X		X		
5	Los Directivos comprenden situaciones difíciles que usted esté pasando	X		X		X		
6	Sus directivos comunican con claridad las acciones que debe realizarse	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Comprende la situación del trabajo remoto y me esfuerzo por adaptarme	X		X		X		
8	Se toma un tiempo para reflexionar acerca de sus actividades diarias.	X		X		X		
9	Establece vínculos amicales con sus similares en el entorno escolar	X		X		X		
10	Me agrada participar con mis colegas para hacer frente a los retos de la pandemia	X		X		X		
11	Mantiene juicio positivo sobre su persona	X		X		X		
12	Valora sus capacidades frente a su desempeño laboral	X		X		X		
13	Reconoce con facilidad sus logros	X		X		X		
14	Muestra satisfacción por sus logros alcanzados	X		X		X		
15	Traza metas acorde a sus capacidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su trabajo es reconocido por sus superiores	X		X		X		
17	Recibe comentarios positivos de sus colegas ante algún logro.	X		X		X		
18	El reconocimiento me representa mayor motivación para su trabajo	X		X		X		
19	Plasma sus capacidades en la realización de sus actividades docentes	X		X		X		
20	Comprende que sus esfuerzos contribuyen a las metas institucionales del colegio	X		X		X		
21	Participa en las reuniones virtuales colegiadas de su institución educativa.	X		X		X		
22	Presenta iniciativa frente a nuevas propuestas	X		X		X		
23	Interviene activamente con sus pares en propuestas educativas	X		X		X		
24	Se siente identificado con su equipo de trabajo	X		X		X		
25	Asume como responsabilidad una problemática institucional.	X		X		X		
26	Se compromete con los proyectos institucionales	X		X		X		
27	Utilizo sólo los recursos necesarios para desarrollo de mis actividades docentes	X		X		X		
28	Concluye oportunamente determinados trabajos	X		X		X		
29	Cumple sus funciones según lo establecido.	X		X		X		
30	Alcanza sus objetivos institucionales satisfactoriamente	X		X		X		
31	Se organiza adecuadamente para el logro de objetivos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de validación que mide el **CLIMA INSTITUCIONAL** con las dimensiones: comunicación, motivación, confianza, demuestra suficiencia por satisfacer los requisitos para la resolución de problemas educativos que produce un clima institucional inestable en este contexto virtual, por lo que en la I.E. debe existir ambientes saludables, para un trabajo a educativo de calidad para aprendizajes significativos de los estudiantes, así mismo existe correlación entre los ítems y las categorías planteadas (pertinencia, relevancia, claridad) igualmente miden la dimensión.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carrillo Cotillo de Aguilar Juana Lilia

DNI: 25401804

Especialidad del validador: Gestión y Administración de la Educación

16 de Diciembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Juana Lilia Carrillo Cotillo de Aguilar

DNI: 25401804

Firma del Experto Informante.

Anexo 10. Escala de coeficiente de correlación

Tabla 15.
Escala de Coeficiente de Correlación

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Sampieri (2014)

Nivel de significancia

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Valor significativo:

Sig.=p

Anexo 11. Formulario Google

Google Form titled "Estrés laboral y clima institucional". The form is on page 1 of 4. The text on the page reads: "Estimado(a) Profesor(a): La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por objetivo: Determinar la incidencia del estrés laboral en el clima institucional durante un aislamiento social en las Instituciones Educativas de la de la red 19 de Los Olivos, 2020. Agradezco de Antemano la participación de cada uno de Ustedes. Nota: Sus datos son confidenciales, solo para fines de la investigación." There is a "Siguiete" button and a progress bar. At the bottom, there is a "Google no creó ni aprobó este contenido" notice and the "Google Formularios" logo. The Windows taskbar is visible at the bottom.

Google Form titled "Estrés laboral y clima institucional" on page 2 of 4. The form is marked as "*Obligatorio". The "DATOS" section contains the following questions:

- Sexo *
 - Femenino
 - Masculino
- Situación laboral *
 - Nombrado(a)
 - Contratado(a)
- Grado a cargo *
 - 1er grado
 - 2do grado
 - 3er grado
 - 4to grado
 - 5to grado
 - 6to grado

There are "Atrás" and "Siguiete" buttons and a progress bar. At the bottom, there is a "Google no creó ni aprobó este contenido" notice and the "Google Formularios" logo. The Windows taskbar is visible at the bottom.

Estrés laboral y clima institucional

ESTRÉS LABORAL

Instrucciones:
A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos acompañadas de una escala de valoración.
Responde haciendo clic en la alternativa elegida. Según se indica:

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

1. Presenta imposibilidad de conciliar el sueño en este aislamiento social

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

2. Percibe sus músculos rígidos al tacto por el excesivo trabajo en la pandemia

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

3. Ha presentado dolor de cabeza leve debido al trabajo remoto

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

4. Identifica presión en la frente al estar sentado varias horas frente a la computadora

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

5. Presenta indigestiones gastrointestinales

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

6. Percibe aumento significativo de su peso

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

7. Percibe sensación de palpitación aceleradas del corazón ante las exigencias del trabajo remoto

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

8. Presenta respiración entrecortada durante las sesiones virtuales

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

9. Permanece sentado(a) por mucho tiempo para realizar las clases con sus estudiantes, en este aislamiento social

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

10. Al término de la jornada siente malestar muscular

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

11. Cuando realiza ejercicios corporales se sofoca rápidamente

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

12. Su estado de ánimo es cambiante frente a sobrecarga de trabajo remoto.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

13. Le incomoda trabajar bajo presión, al hacer uso de las tecnologías

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

14. Ve al entorno como un peligro por la pandemia

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

15. Tiene marcado temor a perder el control sobre su vida

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

16. Tiene pérdida de interés en actividades que antes le producía placer

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

17. Percibe con frecuencia que está ansioso(a) por quedarse en casa en este aislamiento social

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

18. Manifiesta disgusto por las actividades que realiza en forma remota

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

19. Muestra desanimo para iniciar emprendimientos

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

20. Mantiene comunicación con sus pares a pesar de la distancia.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

21. Ha tomado distancia de las personas que te son allegadas, por el estrés laboral

Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

22. Tiene tendencia a comer más de lo habitual durante este aislamiento

Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

23. Percibe algún desorden alimenticio por el estrés laboral

Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

24. Mantiene una alimentación saludable durante este aislamiento social

Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

25. Mantiene una rutina de ejercicios físicos, en este aislamiento social

Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

Atrás Siguiente Página 3 de 4

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) · [Condiciones del Servicio](#) · [Política de Privacidad](#)

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Google Formularios

Estrés laboral y clima institucional

*Obligatorio

CLIMA INSTITUCIONAL

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos acompañadas de una escala de valoración. Responde haciendo clic en la alternativa elegida. Según se indica:

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

1. Mantiene comunicación activa con sus compañeros de trabajo a pesar del aislamiento social

Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

2. La comunicación con sus colegas es respetuosa

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

3. La información remitida por sus directivos es clara

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

4. Ante consultas a sus superiores tiene respuesta inmediata

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

5. Sus directivos comprenden situaciones difíciles que usted esté pasando

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

6. Sus Directivos comunican con claridad las acciones que debe realizar

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

7. Se esfuerza por comprender el trabajo remoto en este aislamiento social

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

8. Se toma un tiempo para reflexionar acerca de sus actividades diarias.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

9. Establece vínculos amicales con sus similares en el entorno escolar

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

10. Le agrada participar con sus colegas para hacer frente a los retos institucionales

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

11. Mantiene juicio positivo hacia su persona *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

12. Valora sus capacidades frente a su desempeño laboral

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

13. Reconoce con facilidad sus logros

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

14. Muestra satisfacción por sus logros alcanzados

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

15. Traza metas acorde a sus capacidades

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

16. Su trabajo es reconocido por sus superiores

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Artículo 10 del Decreto

Artículo 10 del Decreto

17. Recibe comentarios positivos de sus colegas ante algún logro.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Activar Windows

18. El reconocimiento le representa mayor motivación para su trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

19. Plasma sus capacidades en la realización de sus actividades docentes

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Activar Windows

20. Comprende que sus esfuerzos contribuyen a las metas institucionales del colegio

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

21. Participa en las reuniones virtuales colegiadas de su institución educativa

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

22. Presenta iniciativa frente a nuevas propuestas

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

23. Interviene activamente con sus pares en propuestas educativas

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

24. Se identifica con su equipo de trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

25. Asume como responsabilidad una problemática institucional.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

26. Se compromete con los proyectos institucionales

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

27. Utiliza los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades docentes

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

28. Concluye oportunamente determinados trabajos

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

29. Cumple sus funciones según lo establecido

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

30. Alcanza sus objetivos institucionales satisfactoriamente

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

31. Se organiza adecuadamente para el logro de objetivos

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

[Atrás](#)

[Enviar](#)

Página 4 de 4

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 12. Base de Datos en Excel

Base de datos (Correlaciones) - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

BB10 : 4

N°	Estrés Laboral																										
	Fisiológico											Psicológico						Conductual									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	5	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	5	5	2
2	4	4	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	5	2	2	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4
3	5	5	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
4	4	4	5	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	4	1	3	2	2	3	1	1	1	1	4	2	4	2
5	4	4	4	1	1	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
6	5	5	4	1	1	5	5	5	1	3	5	5	5	1	1	2	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5
7	5	5	4	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
8	4	3	4	3	1	3	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	2	1	3	2	3	2
9	4	1	4	3	1	2	5	5	3	1	2	5	5	1	2	1	3	1	2	5	5	5	3	1	1	1	1
10	4	2	5	1	3	3	5	1	1	1	3	5	1	1	3	1	1	3	3	5	1	5	4	5	4	5	5
11	5	2	5	3	4	4	4	2	3	2	4	4	2	1	1	2	3	4	4	4	2	2	2	5	3	5	5
12	5	5	5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	4	5	5
13	5	5	4	4	1	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	1	4	2	3	2	5	5	5	5	5
14	5	5	5	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	5	5	5	5	5
15	4	4	5	1	1	4	2	2	1	2	4	2	2	4	2	4	1	1	4	2	2	2	5	5	5	4	4
16	2	4	4	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	4	4
17	5	2	5	1	4	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	4	1	2	1	4	3	2	1	1	1
18	3	3	4	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	5	5	5
19	3	4	5	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
20	3	5	4	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
21	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	5	5	5	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
23	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5
25	4	5	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	5
26	4	4	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	5	4	4	4
27	5	5	5	4	1	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5
28	5	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	3	4	4	2	2	2	4	5	5	5	4	4
29	2	3	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	4	1	2	2	2
30	5	5	5	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4
31	5	4	4	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2
32	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
33	5	5	5	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
34	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5

Hoja1

LISTO 73%

Base de datos (Correlaciones) - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

BB10 4

	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD
	Clima institucional																												
	Comunicación					Motivación					Confianza				Participación														
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
5	5	4	3	4	2	3	2	3	2	2	5	4	3	3	2	3	2	5	5	2	5	4	3	4	2	3	2	3	2
6	4	4	1	2	2	1	1	1	3	2	3	2	5	1	1	1	3	3	4	4	4	4	1	2	2	1	1	2	1
7	5	5	4	4	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	5	5	4	4	3	2	2	3	4
8	4	4	4	5	2	3	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	4	4	2	4	4	5	2	1	3	1	1	4
9	4	4	4	1	1	4	4	2	2	4	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4
10	5	5	4	1	1	5	5	5	4	3	5	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	3	5	5	5	1
11	5	5	4	3	3	3	1	1	2	3	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	5	5	4	3	3	3	1	1	1
12	4	3	4	3	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	2	1	3	2	4	3	4	3	2	3	1	1	2
13	4	1	4	3	1	2	5	5	5	1	3	3	1	2	5	5	5	3	1	1	4	1	4	3	1	2	5	5	1
14	5	2	5	1	3	3	5	1	5	1	4	1	1	3	5	1	5	4	5	5	5	2	5	1	1	3	5	1	1
15	5	2	5	3	4	4	4	2	2	2	5	3	2	4	4	2	2	2	5	3	5	5	2	5	3	2	4	4	2
16	5	5	5	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	5	4	5	5	5	3	2	2	3	2	3
17	5	5	4	4	1	4	2	3	2	3	5	4	4	4	2	3	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	3	4
18	5	5	5	2	2	4	3	2	4	2	5	2	3	4	3	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	3	2	4
19	4	4	5	1	1	4	2	2	2	2	5	1	4	4	2	2	2	5	5	4	4	4	5	1	2	4	2	2	4
20	2	4	4	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	2	3	2	2	2	2
21	5	2	5	1	4	1	2	1	4	3	3	1	1	1	2	1	4	3	2	1	5	2	5	1	3	1	2	1	1
22	3	3	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	5	3	4	3	2	2	2	1	2
23	3	4	5	3	1	1	2	1	2	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	1	3	4	5	3	1	1	2	1	1
24	3	5	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	5	4	2	2	2	1	1	1
25	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	5
26	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4
27	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4
28	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4
29	4	4	5	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	4
30	4	4	5	2	2	3	2	1	4	2	1	2	2	2	2	1	4	1	5	4	4	4	5	2	2	2	2	1	2
31	5	5	5	4	1	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4
32	5	4	4	4	4	2	2	2	4	1	5	4	3	2	2	2	4	5	5	4	5	4	4	1	2	2	2	2	4
33	2	3	5	1	2	1	2	1	3	1	4	1	2	1	2	1	3	4	1	2	2	3	5	1	1	1	2	1	1
34	5	5	5	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	4	5	4	5	5	5	2	4	4	2	4	3
35	4	4	4	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	5	4	4	2	2	2	1	1	1
36	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	5
37	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4
38	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4
39	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4
40	5	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4
41	5	4	5	2	4	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	5	2	2	2	2	1	1	2
42	4	4	5	2	4	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	5	4	5	2	2	2	1	2
43	4	2	4	1	4	1	5	1	1	3	3	1	1	1	5	1	1	3	2	3	4	2	4	2	3	1	5	1	1
44	5	3	5	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	5	3	5	2	2	2	2	1	2
45	3	4	5	4	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	4	4	3	1	1	2	1	1
46	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	5	5	2	2	2	1	1	1

Hoja1

LISTO 66%

Anexo 12. Base de Datos en SPSS

Base de datos - Correlaciones.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 74 de 74 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	-5	-4	-3	-4	-2	-3	-2	-3	-4	-2	-3	-2	-3	-2	-3	-3	-4	-2
2	-4	-4	-1	-2	-2	-1	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-1	-2	-2	-5	-2	-2
3	-5	-5	-4	-4	-2	-2	-2	-3	-4	-3	-2	-2	-3	-4	-2	-4	-4	-2
4	-4	-4	-5	-2	-2	-3	-1	-1	-2	-1	-3	-1	-1	-4	-1	-3	-2	-2
5	-4	-4	-4	-1	-1	-4	-4	-2	-1	-4	-4	-4	-2	-4	-4	-4	-1	-1
6	-5	-5	-4	-1	-1	-5	-5	-5	-1	-3	-5	-5	-5	-1	-1	-2	-1	-1
7	-5	-5	-4	-3	-3	-3	-1	-1	-3	-3	-3	-1	-1	-1	-1	-1	-3	-3
8	-4	-3	-4	-3	-1	-3	-1	-1	-3	-2	-3	-1	-1	-2	-2	-3	-3	-1
9	-4	-1	-4	-3	-1	-2	-5	-5	-3	-1	-2	-5	-5	-1	-2	-1	-3	-1
10	-4	-2	-5	-1	-3	-3	-5	-1	-1	-1	-3	-5	-1	-1	-3	-1	-1	-3
11	-5	-2	-5	-3	-4	-4	-4	-2	-3	-2	-4	-4	-2	-1	-1	-2	-3	-4
12	-5	-5	-5	-3	-3	-2	-3	-2	-3	-2	-2	-3	-2	-3	-3	-3	-3	-3
13	-5	-5	-4	-4	-1	-4	-2	-3	-4	-3	-4	-2	-3	-4	-2	-4	-4	-1
14	-5	-5	-5	-2	-2	-4	-3	-2	-2	-2	-4	-3	-2	-4	-2	-3	-2	-2
15	-4	-4	-5	-1	-1	-4	-2	-2	-1	-2	-4	-2	-2	-4	-2	-4	-1	-1
16	-2	-4	-4	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-3	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-1
17	-5	-2	-5	-1	-4	-1	-2	-1	-1	-3	-1	-2	-1	-1	-3	-1	-1	-4
18	-3	-3	-4	-3	-1	-2	-2	-1	-3	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-3	-3	-1
19	-3	-4	-5	-3	-1	-1	-2	-1	-3	-1	-1	-2	-1	-1	-2	-3	-3	-1
20	-3	-5	-4	-2	-1	-2	-1	-1	-2	-2	-2	-1	-1	-1	-2	-2	-2	-1
21	-4	-4	-5	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-5	-5	-2	-2	-2
22	-5	-5	-5	-1	-4	-4	-4	-4	-1	-4	-4	-4	-4	-4	-4	-4	-1	-4
23	-5	-5	-5	-4	-5	-4	-5	-3	-4	-3	-4	-5	-3	-4	-5	-4	-4	-5
24	-5	-5	-5	-4	-4	-5	-3	-3	-4	-4	-5	-3	-3	-4	-4	-4	-4	-4
25	-4	-5	-4	-3	-2	-3	-2	-3	-3	-3	-3	-2	-3	-3	-3	-2	-3	-2
26	-4	-4	-5	-2	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-2
27	-5	-5	-5	-4	-1	-4	-5	-3	-4	-3	-4	-5	-3	-4	-5	-4	-4	-1
28	-5	-4	-4	-4	-4	-2	-2	-2	-4	-1	-2	-2	-2	-4	-2	-3	-4	-4
29	-2	-3	-5	-1	-2	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-2	-1	-2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Base de datos - Correlaciones.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 74 de 74 variables

	4	P55	P56	EstresDo cente	Climainsti tucional	Fisiologic o	Psicologi co	Conductu al	Comunica ción	Motivació n	Confianza	Participac ión	V2	V1	D1_V1	D2_V1	D3_V1	D1_V2	D2_V2	
1	2	3	3	-76	98	-35	-22	-19	21	24	17	36	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	5	-53	73	-21	-16	-16	14	18	12	29	1	3	3	2	2	1	2	2
3	4	2	4	-73	96	-36	-23	-14	22	22	12	40	2	2	1	1	2	2	2	2
4	4	1	3	-55	72	-28	-17	-10	20	13	8	31	1	2	2	2	3	2	1	1
5	4	4	4	-77	102	-33	-24	-20	18	25	16	43	3	2	2	1	2	2	3	3
6	1	1	2	-90	117	-40	-21	-29	21	30	24	42	3	1	1	2	1	2	3	3
7	1	1	1	-58	77	-34	-14	-10	23	16	8	30	2	2	2	3	3	2	1	1
8	2	2	3	-54	72	-28	-16	-10	18	16	8	30	1	2	2	2	3	2	1	1
9	1	2	1	-71	89	-31	-20	-20	15	25	19	30	2	2	2	2	2	1	3	3
10	1	3	1	-72	93	-29	-18	-25	19	21	20	33	2	2	2	2	1	2	2	2
11	1	1	2	-80	99	-38	-21	-21	23	24	16	36	2	1	1	2	1	2	3	3
12	3	3	3	-78	102	-35	-22	-21	23	22	16	41	3	1	2	2	1	2	2	2
13	4	2	4	-85	112	-39	-24	-22	23	27	17	45	3	1	1	1	1	2	3	3
14	4	2	3	-82	109	-36	-22	-24	23	25	19	42	3	1	1	2	1	2	3	3
15	4	2	4	-70	95	-30	-20	-20	19	22	16	38	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	-56	75	-26	-15	-15	15	18	11	31	2	2	2	2	2	1	2	2
17	1	3	1	-53	72	-26	-14	-13	18	16	12	26	1	3	2	3	2	2	1	1
18	2	2	3	-57	75	-26	-16	-15	16	17	10	32	2	2	2	2	2	1	2	2
19	1	2	3	-47	65	-25	-14	-8	17	14	7	27	1	3	3	3	3	1	1	1
20	1	2	2	-46	64	-25	-12	-9	17	13	6	28	1	3	3	3	3	1	1	1
21	5	5	2	-63	82	-29	-22	-12	19	16	10	37	2	2	2	2	3	2	1	1
22	4	4	4	-97	125	-41	-29	-27	24	30	22	49	3	1	1	1	1	3	3	3
23	4	5	4	-109	136	-47	-34	-28	28	33	23	52	3	1	1	1	1	3	3	3
24	4	4	4	-102	129	-47	-31	-24	28	31	19	51	3	1	1	1	1	3	3	3
25	3	3	2	-75	96	-35	-21	-19	21	21	14	40	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	-60	80	-28	-15	-17	19	16	13	32	2	2	2	2	2	2	1	1
27	4	5	4	-101	132	-43	-30	-28	24	33	23	52	3	1	1	1	1	3	3	3
28	4	2	3	-79	101	-34	-23	-22	23	23	18	37	3	1	2	1	1	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

Área del procesador IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Base de datos - Correlaciones.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	2	0	Presenta impos...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	2	0	Percibe sus mú...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	2	0	Ha presentado ...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	2	0	Identifica presió...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	2	0	Presenta indige...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	2	0	Percibe aument...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	2	0	Percibe sensac...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	2	0	Presenta respir...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	2	0	Permanece sen...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	2	0	Al término de la...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	2	0	Cuando realiza ...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	2	0	Su estado de á...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	2	0	Le incomoda tr...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	2	0	Ve al entorno c...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	2	0	Tiene marcado ...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	2	0	Tiene pérdida d...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	2	0	Percibe que est...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	2	0	Manifiesta disg...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	2	0	Muestra desani...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	2	0	Mantiene comu...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	2	0	Ha tomado dist...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	2	0	Tiene tendencia...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	2	0	Percibe algún d...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	2	0	Mantiene una a...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	2	0	Mantiene una r...	{-5, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Numérico	2	0	Mantiene comu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Numérico	2	0	La comunicació...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Numérico	2	0	La información ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Numérico	2	0	Ante consultas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Numérico	2	0	Los Directivos ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Numérico	2	0	Los directivos ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Base de datos - Correlaciones.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
46	P46	Númérico	2	0	Participa en las...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P47	Númérico	2	0	Presenta iniciat...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P48	Númérico	2	0	Interviene activa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	P49	Númérico	2	0	Se siente identi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	P50	Númérico	2	0	Asume como r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	P51	Númérico	2	0	Se compromet...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	P52	Númérico	2	0	Utilizo sólo los ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	P53	Númérico	2	0	Concluye oport...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	P54	Númérico	2	0	Cumple sus fun...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	P55	Númérico	2	0	Alcanza sus ob...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	P56	Númérico	2	0	Se organiza ad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
57	EstresDoce...	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
58	Climalnstitu...	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
59	Fisiologico	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
60	Psicologico	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
61	Conductual	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
62	Comunicación	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
63	Motivación	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
64	Confianza	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
65	Participación	Númérico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
66	V2	Númérico	2	0	V2	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
67	V1	Númérico	2	0	V1	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
68	D1_V1	Númérico	2	0	D1_V1	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
69	D2_V1	Númérico	2	0	D2_V1	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
70	D3_V1	Númérico	2	0	D3_V1	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
71	D1_V2	Númérico	2	0	D1_V2	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
72	D2_V2	Númérico	2	0	D2_V2	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
73	D3_V2	Númérico	2	0	D3_V2	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
74	D4_V2	Númérico	2	0	D4_V2	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
75											
76											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 13. Tabla de correlación de Spearman

Anexo. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 10. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta
Fuente:	Hernández, Fernández y Bautista (2016)

Anexo 14. Autorización



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 29 de diciembre de 2020
Carta P. 1026-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Mgtr.
EDELMIRA AYVAR POLO
COORDINADORA DE RED
RED EDUCATIVA N° 19

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CAYAO PAJARES, MARÍA CLEOFÉ; identificada con DNI N° 07298180 y con código de matrícula N° 7001227203; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

ESTRÉS LABORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE UN AISLAMIENTO SOCIAL EN LA RED EDUCATIVA N° 19, LOS OLIVOS, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CAYAO PAJARES, MARÍA CLEOFÉ asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 15. Autorización

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02-REI 19
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

MEMORANDUM N°10 -2020- REI - N°19- UGEL N°02-COOR/EAP

DE : Lic. Edelmira Ayvar Polo
Coordinadora de la REI N°19, Los Olivos

A : BR. María Cleofé Cayao Pajares
Docente de la IE 2016 Chavín de Huántar

ASUNTO : SE LE AUTORIZA APLICAR SU INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
ENCUESTA SOBRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL

REFERENCIA: SOLICITUD DEL DOCENTE

FECHA : Los Olivos, Diciembre del 2020

Por intermedio del presente me dirijo a Usted para comunicarle que, en atención al documento de la referencia se le otorga la autorización para aplicar su instrumento de investigación, encuesta sobre el estrés laboral y el clima institucional" a los docentes del nivel primaria de las IIEE. Integrantes de la REI-19, a fin de obtener información para el trabajo de investigación la misma que será de apoyo para nuestra Gestión.

Atentamente



Edelmira Ayvar Polo
Lic. Edelmira Ayvar Polo

MG. Edelmira Ayvar Polo
Coordinadora de REI-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3659-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 9 de noviembre de 2020

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) Carlos Sixto Vega Vilca de la Experiencia Curricular "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

ESTRÉS LABORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE UN AISLAMIENTO SOCIAL EN LA RED EDUCATIVA N° 19, LOS OLIVOS, 2020

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **María Cleofé Cayao Pajares**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación"*.

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado"*.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto"*.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis"*.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis ***ESTRÉS LABORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE UN AISLAMIENTO SOCIAL EN LA RED EDUCATIVA N° 19, LOS OLIVOS, 2020***, presentado por el (la) Bach. **María Cleofé Cayao Pajares**, con Código: **7001227203**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **Carlos Sixto Vega Vilca** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **ESTRÉS LABORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE UN AISLAMIENTO SOCIAL EN LA RED EDUCATIVA N° 19, LOS OLIVOS, 2020**.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte