



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Clima Organizacional y el Estrés Laboral en la Unidad de Gestión
Educativa Local Huaylas, Ancash- 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Montoro Arrostegui, Maritza Celestina (orcid.org/0000-0001-9092-1601)

Pajuelo Rosas, Diana Soledad (orcid.org/0000-0001-5292-1416)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

HUARAZ — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia, que son, quienes me brindaron el apoyo necesario en la búsqueda del desarrollo profesional.

Diana Pajuelo

A mis padres, pues no solo me apoyaron económicamente, también me alentaron en la realización de esta tesis.

Maritza Montoro

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor de tesis el Dr. Kerwin José Chávez Vera por impartirnos sus conocimientos y exigirnos esfuerzo y dedicación en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.1.1. Tipo de investigación:	16
3.1.2. Diseño de investigación:	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Muestra.....	18
3.3.3. Muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
4.1. Estadística Descriptiva	21
4.2. Estadística Inferencial	31
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Clima Organizacional.....	21
Tabla 2 Dimensión Autorrealización	22
Tabla 3 Dimensión Involucramiento.....	23
Tabla 4 Dimensión Supervisión	24
Tabla 5 Dimensión Comunicación	25
Tabla 6 Dimensión Condiciones Laborales.....	26
Tabla 7 Variable Estrés Laboral.....	27
Tabla 8 Dimensión Agotamiento Emocional	28
Tabla 9 Dimensión Despersonalización.....	29
Tabla 10 Dimensión Realización Personal.....	30
Tabla 11 Correlación entre el clima organizacional y el Estrés Laboral.....	31
Tabla 12 Correlación entre la Autorrealización y el Estrés Laboral.....	32
Tabla 13 Correlación entre el Involucramiento y el Estrés Laboral.....	33
Tabla 14 Correlación entre la Supervisión y el Estrés Laboral	34
Tabla 15 Correlación entre la comunicación y el Estrés Laboral	35
Tabla 16 Correlación entre las condiciones laborales y el Estrés Laboral	36

Índice de figuras

Figura 1 Variable Clima Organizacional	21
Figura 2 Dimensión Autorrealización	22
Figura 3 Dimensión Involucramiento	23
Figura 4 Dimensión Supervisión	24
Figura 5 Dimensión Comunicación	25
Figura 6 Dimensión Condiciones Laborales	26
Figura 7 Variable Estrés Laboral	27
Figura 8 Dimensión Agotamiento Emocional	28
Figura 9 Dimensión Despersonalización	29
Figura 10 Dimensión Realización Personal	30

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. El estudio tuvo un desarrollo metodológico de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, la población estuvo constituida por 44 trabajadores, la muestra fue censal, para la obtención de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, se empleó el SPSS V26. Los resultados evidenciaron una correlación negativa muy fuerte, ya que se obtuvo un coeficiente de Spearman (-0,786), con una sig. bilateral ($p=0,000$), por lo que se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas en Ancash, 2022. Recomendamos al ente educacional elaborar talleres y seminarios que incentiven el trabajo en equipo, llevar a cabo una redistribución del espacio y un acondicionamiento adecuado de los ambientes de la institución, propiciando que el personal se sienta más satisfecho emocionalmente. A demás, deben desarrollarse planes para la identificación de casos de estrés y cómo afrontar las causas que elevan la presión emocional en el trabajo.

Palabras Clave: Clima organizacional, estrés laboral, emocional

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and work stress in the personnel of the local educational management unit Huaylas - Ancash, 2022. The study had a methodological development of a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational, the population consisted of 44 workers, the sample was census, to obtain the data the survey technique was applied and the questionnaire as an instrument, the SPSS V26 was used. The results showed a very strong negative correlation, since a Spearman coefficient (-0.786) was obtained, with a sig. bilateral ($p=0.000$), for which it was concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and work stress in the workers of the Huaylas local educational management unit in Ancash, 2022. We recommend that the educational entity develop workshops and seminars that encourage teamwork, carry out a redistribution of space and adequate conditioning of the institution's environments, encouraging staff to feel more emotionally satisfied. In addition, plans must be developed to identify cases of stress and how to deal with the causes that increase emotional pressure at work.

Keywords: Organizational climate, job stress, emotional

I. INTRODUCCIÓN

En esta parte de la investigación tendremos una visión general de la problemática a tratar, tanto en el contexto internacional, como en el nacional y el local donde describiremos lo observado en la institución gubernamental donde se realizó el trabajo de investigación, así también se resaltarán las hipótesis y objetivos que trabajaremos para poder dilucidar la relevancia de las variables de estudio y una posible relación entre ellas.

Según la OMS (2020) la definición de estrés laboral es variedad de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan frente a las exigencias en el trabajo, las cuales se encuentran fuera de las capacidades y habilidades del colaborador, lo que lleva a síntomas como tensión muscular, presión arterial alta e insuficiencia cardíaca, temor, cólera, ira, depresión, disminución de la atención. Carencias en resolución de problemas, e ineficiencia en cuanto a la toma de decisiones, ocurren cuando los colaboradores captan que sus superiores y colegas tienen un desempeño deficiente.

Según la OMS (2022), El burnout es el producto de un estrés laboral crónico mal gestionado, dejando claro que hace referencia puntualmente a un fenómeno del trabajo y no de ser aplicado para definir vivencias cotidianas u otros eventos que puedan experimentar las personas, el ente informó que desde este enero que la condición fue incluida oficialmente en la Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS (CIE-11), que incluye a este síndrome, por lo que todos los estados que sean miembros deberán tenerlo en cuenta como una enfermedad del ámbito profesional.

La Organización Internacional del Trabajo (2022), nos dice que el teletrabajo en este último tiempo se ha vuelto una opción para las organizaciones más que necesaria, sin embargo, tiene una repercusión significativa en contra de la salud y el bienestar socioemocional de los trabajadores, entre estos destacan el aislamiento, condiciones depresivas, cansancio, irritabilidad, lesiones lumbares y óseas, pérdida de capacidad visual, alcoholismo y tabaquismo, sedentarismo y sobrepeso como las más destacadas.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2022), El estrés que se da en el ámbito profesional, es una respuesta física y emocional causada por una descompensación entre las demandas requeridas, que se suscitan cuando la capacidad del colaborador es sobrepasada por las exigencias del puesto que ocupa en la empresa, siendo una de las causas por las que una proyección muestra una caída mundial en el promedio de horas trabajadas siendo igual a 52 millones de plazas ocupacionales a tiempo completo cifras prepandemia 2019.

Gonzáles et al., (2021) En las organizaciones públicas en América Latina en la actualidad destacan factores cuya influencia no se puede discutir al en el desenvolvimiento del clima organizacional, esto debido a que algunos estudios anteriores evidencian que la manera con la que se dirige una empresa causan un cambio gerencial, lo que se traduce en una lata variación de estrategias, objetivos, proyectos, y directivas de fundación en la organización. Un aspecto que destaca es la comunicación, si esta no es eficaz provocaría un desgaste en el clima organizacional.

A día de hoy tenemos un problema mundial, nos referimos al Covid 19, un padecimiento que tiene un gran impacto negativo en cuanto al ámbito de trabajo, el cual se trata de enfrentar en la actualidad debido a que una gran parte de la población, no se siente a gusto con las condiciones que tiene en sus centros de labores, en otras palabras, deteriorando el clima laboral, además de la existencia de un gran temor que es la posibilidad de un contagio, generando un estrés laboral permanente.

Murakami (2020), este problema es mundial, pero también, se suscitó en el ámbito peruano, un trabajo de investigación evidencio que las medidas tomadas por el gobierno frente al de Covid-19, no fueron eficaces, lo que provocó un aumento de las personas que presentaron condiciones de estrés, el temor al contagio, la incertidumbre laboral y el factor económico identificaron la necesidad de implementar medidas preventivas en el ámbito de las organizaciones.

También en cuanto al contexto nacional, De la Cruz y Terrones (2022) nos señalan que los colaboradores de distintas organizaciones indican que no se siente cómodos con las condiciones de trabajo postpandemia, mencionando

además que el clima organizacional ha decaído tras los cambios bruscos en el ambiente laboral esto se suma al estrés laboral generado en las personas, quienes muestran agobio e insatisfacción, sugieren implementar programas al exterior al margen del ámbito laboral y además de un plan de acompañamiento donde los colaboradores encuentren comodidad. Y así evitar el deterioro emocional de los colaboradores, lo que conllevaría a una merma en su rendimiento.

En el contexto local por lo que se pudo visualizar dentro de la Institución educativa local Huaylas – Ancash, existe una gran carga en los colaboradores, ya que están sujetos a condiciones de trabajo que ejercen presión constante sobre ellos, a su vez acorralados por las constantes supervisiones y monitoreos que realiza el ministerio de educación tanto con las instalaciones, protocolos institucionales y documentos de gestión, a esto se le suma el miedo a un posible contagio de Covid 19, una enfermedad que convive con la población del distrito de Huaylas, el local donde se encuentra ubicada la institución es pequeño y no cumple con protocolos de seguridad, así mismo entran personas constantemente al establecimiento e interactúan con el personal, por lo que decidimos realizar nuestra investigación en esta entidad del estado.

Ante la problemática expuesta, se planteará la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima Organizacional y estrés laboral en trabajadores de una unidad de gestión educativa local, Huaylas – Ancash, 2022? Y las preguntas específicas son las siguientes: ¿De qué manera se relaciona la autorrealización y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona la supervisión y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona la comunicación y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?.

Esta investigación se fundamenta teóricamente, ya que podrá generar nuevos saberes a partir de la información que proporcionemos, estos datos además crearán un marco donde se muestre una vía para las organizaciones que deseen realizar una investigación similar. En cuanto a la valoración práctica, los resultados que se obtengan a partir de nuestro estudio permitirán a los encargados del ente público desarrollar planes estratégicos que mejoren las condiciones de trabajo, fomentando una buena relación entre los colaboradores y con el ambiente de trabajo, en el mismo sentido bajar los niveles de estrés en el personal para un desempeño más eficiente, Además, aporta valor metodológico debido a que hace posible el análisis de otras instituciones mediante los instrumentos y técnicas que hemos utilizado porque han sido validadas en otras investigaciones de forma científica.

En consecuencia, del planteamiento del problema se desarrolla el objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. Además, se definieron los siguientes objetivos específicos: Analizar la relación entre la autorrealización y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022; Identificar la relación entre el involucramiento laboral y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022; Describir la relación entre la supervisión y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022; Señalar la relación entre la comunicación y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022; Establecer la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Huaylas – Ancash, 2022.

Teniendo como hipótesis general El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. E hipótesis específicas: a) La autorrealización se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. b) El involucramiento laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en

los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

c) La supervisión se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. d) La comunicación se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. e) Las condiciones laborales se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte del estudio se presentarán los distintos conceptos teóricos que respaldarán el estudio del clima organizacional y el estrés laboral de los colaboradores de la institución de educación Huaylas – Ancash 2022, además de definir las dimensiones que comprenden de cada una de las variables de estudio se señalan además los estudios previos.

En el ámbito nacional, Jacobo (2021) En su estudio que ha tenido como propósito reconocer la incidencia que tiene el clima institucional en el estrés en el trabajo, en educadores de una escuela en Ayacucho. En cuanto a la metodología, contó con un desarrollo cuantitativo, correlacional y no experimental. Se hizo uso de un cuestionario, parada cada variable. En una muestra de 60 profesores, Los hallazgos evidencian un Rho de Spearman de ($r=-0.450$) siendo inversa moderada, muy significativa ($p=0.00$) $<$ (0.05), concluyendo que mientras mejoren las condiciones del clima organizacional, se aliviaran los problemas de estrés en el personal.

Alvarado y Cunya (2021) en estudio cuya finalidad fue definir la repercusión que posee el clima institucional sobre el estrés laboral en el personal de una empresa particular de Piura, en lo metodológico fue aplicada y correlacional. Se utilizó un instrumento en una muestra que estuvo compuesta por 100 trabajadores, los resultados evidenciaron una correlación inversa baja ($\rho = -0,248$) y un nivel de significancia ($0,01$) menor al 5%, concluyendo que mientras mejor sea el clima organizacional, menor será el estrés laboral.

Marrero y Ortiz (2021). En su trabajo trató de analizar la relación del clima organizacional con el estrés laboral en un hospital de la ciudad de Trujillo, en tanto a tu metodología es cuantitativa, correlacional y aplicada, se hizo uso de un instrumento que fue aplicado en la población que estuvo comprendida por 40 miembros del ala de emergencias, los resultados muestran un coeficiente de RHO ($r=-0.015$) no significativa ($p=0.926$), ya que supera el error permitido del 5%, concluyendo que no existe un vínculo entre las variables que fueron objeto de análisis.

Figuroa (2021), en su investigación se propuso detallar la relación entre el Clima organizacional y estrés laboral en un ente de servicio público en la ciudad de Lima. En tanto, a lo metodológico se desarrolló cuantitativamente, con un diseño no experimental, aplicado, siguiendo las pautas de un estudio descriptivo y correlacional. Se utilizaron 2 cuestionarios, La muestra fue comprendida por 60 colaboradores de la entidad gubernamental. Los hallazgos revelan que hay una relación inversamente proporcional alta, ya que se consiguió un índice de Spearman ($r=-0.625$). con un valor de significancia inferior al 1% concluyendo que mientras más alto sea el nivel de las condiciones laborales menor será el estrés institucional.

Guillen y Gutiérrez (2020) En su estudio cuya finalidad fue identificar la relación del clima organizacional y el estrés en el trabajo en el personal de un ente de salud regional. En tanto al aspecto metodológico fue diseñado, no experimental, en su desarrollo fue aplicada de corte transversal. Se emplearon 2 instrumentos con una reputación de confiabilidad alta, 135 miembros del personal de la institución pública sirvieron de muestra, Los hallazgos encontrados permitieron visualizar, un coeficiente de Spearman ($r=-0.234$) mostrando ser inversa con un nivel bajo, con un valor de significancia de ($p=0.006$). Concluyendo que mientras el clima organizacional cuente con un nivel elevado, menor será el estrés del personal.

En el ámbito internacional, Valverde y Martillo (2021) En su estudio cuyo fin fue identificar la incidencia del clima organizacional sobre el estrés laboral en una empresa en Ecuador; en cuando al aspecto metodológico desarrollado de forma cuantitativa y no experimental, correlacional. Se emplearon 2 instrumentos, uno para cada variable en una muestra constituida por 221 miembros del personal de la entidad privada ubicada en Guayaquil. Enfocándonos ahora en los resultados, que señalan un coeficiente de correlación en el programa estadístico STATA ($r=-0.1856$) inversamente proporcional bajo entre las variables de estudio. Concluyendo que mientras mejores sean las condiciones del ambiente de trabajo, las condiciones de desgaste emocional que presentan los individuos se verán disminuidas.

Zabala (2020) En su trabajo trato de describir la influencia del clima organizacional en el estrés en el trabajo en los maestros de una unidad educativa en Cuba. En torno al factor metodológico, la investigación se elaboró cualitativa y cuantitativamente, haciendo caso de las pautas de un estudio de tipo aplicado, se hizo uso de dos instrumentos, mientras que la población fue compuesta por 31 maestros de nivel inicial, cuya muestra fue constituida por 25 docentes. Los resultados a los que se llegó muestran un coeficiente de Pearson ($r=-0,786$) negativa inversamente proporcional alta con un valor de significancia ($p=0,01$), siendo muy significativa. Concluyendo que mientras mayor sea el nivel del ambiente de trabajo, disminuirán los síntomas de estrés en los educadores.

Espín (2020), en su estudio que ha tenido como finalidad detallar si el clima organizacional influye en el estrés laboral en los individuos de un ente municipal en Ecuador, en cuanto al ámbito metodológico se desarrolló cualitativa y cuantitativamente, ya que también describió el grado del desgaste emocional de los colaboradores, se empleó un instrumento para evaluar a cada variable. Se tomó como muestra 69 colaboradores de la entidad pública, los resultados evidencian un $Rho=-0.448$, revelando una correlación inversa proporcional media con un valor de significancia de ($p=0.00$) menor al 5% de margen de error, siendo muy significativa. Se concluyó que mientras las condiciones del clima laboral sean buenas, el personal evidenciara menos síntomas de estrés.

Poot (2019) llevo a cabo una investigación cuyo propósito fue estudiar la incidencia del clima organizacional en el estrés en el trabajo en los colaboradores de unidad de medicina familiar en México. En tanto a lo metodológico fue transversal, aplicada, se emplearon 2 instrumentos para recolectar datos de los fenómenos estudiados, en una muestra de 37 profesionales de la salud del establecimiento estatal, los resultados muestran un análisis de Chi cuadrada, con una significancia asintótica ($p=0.586$) superando el error permitido. Concluyendo que no hay una relación entre las variables que fueron objeto de escrutinio.

Riquelme Et al., (2018), Elaboro un estudio donde el objetivo principal fue reconocer la repercusión de las condiciones de trabajo en el estrés el trabajo en académicas que tengan hijos en Chile. En cuanto al factor metodológico, se desarrolló analíticamente y de manera trasversal, descriptiva y correlacional,

aplicando dos herramientas de recolección de datos, en una muestra que constituyeron 61 académicas que laboraban en la casa de estudios ubicada en Ñuble. Los Resultados encontrados evidenciaron un $Rho=0.621$, mostrando una relación positiva alta, siendo muy significativa ($p=0,001$). Concluyendo que a mientras mejor era el contexto laboral, menores eran las evidencias de cansancio emocional en las académicas de esta institución.

En cuanto a la fundamentación teórica empezaremos por la primera variable, siendo el clima organizacional y autores que tratan de definirla, como e García et al., (2020), en este sentido, la construcción del clima organizacional condicionalmente se refiere a los matices que son parte del ámbito laboral que inciden en el comportamiento del personal, de ahí se da la perspectiva de clima. También, Palma (2004), se refiere sobre el clima de la organización, como la mirada que tiene el colaborador sobre las condiciones que provee la dirección de la institución para la que trabajan.

En tanto, Halpin & Crofts (1962), quienes se refieren clima institucional como la percepción que posee el individuo para con el ente para el que trabaja, cada colaborador tiene una identidad definida, las sensaciones que tiene el personal con respecto de la satisfacción de sus necesidades, las relaciones que construye, si se siente realizado profesionalmente, otro aspecto a considerar es la evaluación que tiene para con el actuar de su jefe inmediato.

Sagredo y Castelló (2019), Enfatizaron la importancia de crear relaciones laborales favorables entre los compañeros de trabajo. Estas relaciones son cruciales para manejar diversas circunstancias organizacionales gracias al liderazgo necesario de cada profesional en la organización. Los líderes deben valorar el respeto mutuo y la presencia del liderazgo en cada miembro de la organización. En tanto, Coelho & Pires (2021), El clima organizacional se muestra al principio. de los impactos a través de los sesgos de actitudes de comportamientos, sumado al conjunto de los predominantes de la cultura en la organización, que se traduce en acciones y reacciones (negativas o positivas) relacionadas con los miembros del consejo funcional, a los externos personal del medio ambiente (clientes), y por la forma del liderazgo existente, en resumen, todas las partes interesadas involucradas.

Mandler (1981), afirma que para hablar de clima organizacional tenemos que examinar los aspectos que rodean a los colaboradores en el ambiente donde se llevan a cabo las tareas que les son encomendadas. Mientras que James y James (1989), hace referencia a que los colaboradores siempre están realizando una evaluación crítica de todo lo que los rodea y el ambiente de trabajo no es una excepción, ya sean experiencias, mobiliario, interacciones, a todo esto, le llamamos clima institucional. Este análisis hecho por los individuos conduce a una descripción válida de su entorno, cuyos resultados alteran el comportamiento de las personas provocando altas o bajas en su rendimiento.

En tanto Chiavenato (2007), señala que los individuos que laboran en las organizaciones tienen una apreciación sobre la institución de la cual son parte, lo que al mismo tiempo modifica la forma en que estos se comportan, lo que permite realizar análisis y estudios sobre el tema, lo que le da un papel importante al contexto donde se llevan a cabo las tareas asignadas al personal y le da la obligación a cada ente a cerciorarse de que cada área que comprende la organización tenga las condiciones adecuadas, que hagan sentir cómodas y seguras a las personas con el fin de elevar su rendimiento y conseguir los objetivos trazados.

Así mismo, Cortés et al., (2020), aseveran que el estrés en el trabajo está direccionado para los individuos que se sufren algún tipo de tensión por el desborde que les producen sus actividades laborales, siendo que cada día las organizaciones se ven exigidas por el mercado, y éstas a su vez exigen más a sus colaboradores, provocándoles cansancio emocional que conlleva al malestar físico, generando alteraciones en su comportamiento, y reduciendo su eficiencia volviéndoles incapaces de afrontar cuestiones que generen estrés, en cuál caso las empresas se ven en la penosa necesidad de remplazarlos por personas que si cuentan con las habilidades emocionales para el trabajo, aunque lo recomendable es establecer políticas de identificación y prevención de estos casos.

Para dimensionar la primera variable, nos remitimos al estudio de Palma (2004), que considera la cultura organizacional como los juicios que los empleados hacen sobre el ambiente donde realizan sus labores profesionales y cuestiones vinculadas, con la autorrealización, la participación en las tareas, la vinculación con la autoridad, las condiciones físicas y los mecanismos de comunicación.

La primera dimensión, autorrealización, Palma, (2004), se refiere a la valoración que hace un colaborador de las ventanas u oportunidades que le ofrece la institución para su realización profesional y personal. Asimismo, Hernández y Carranza (2017), se refieren al crecimiento de las habilidades y aptitudes con las que cuenta el personal para alcanzar sus objetivos que constituyen su visión personal. También Martela & Pessi (2018), nos dicen que la autorrealización se da cuando les proporcionamos a las personas un empleo donde tengan la posibilidad de superarse y en el que perciban que están siendo útiles a un fin más amplio, les ofrecemos la idea de que su trabajo en realidad es trascendental y que vale la pena efectuarlo.

La segunda dimensión es el involucramiento, Palma, (2004), nos dice que es el grado en que los empleados se relacionan con los compromisos, valores y metas que se plantea la gerencia. Mientras que Flores et al., (2019). Nos manifiesta que este es el nivel psicológico de conciencia del individuo sobre su trabajo, que se puede determinar de alguna manera, por ejemplo: su trabajo es uno de sus principales intereses, la participación activa en su desarrollo funcional, que se dedica a su Crecimiento Personal Y Mejora de la Productividad. Además, Wanyonyi (2014), nos dice que se refiere características propias de cada individuo, el cual busca encontrar la manera de participar en el desarrollo de las medidas estratégicas que tienen como propósito el éxito empresarial.

La tercera dimensión es la supervisión, Palma (2004), hace referencia al sentimiento del personal tienen para con los procedimientos realizados por el supervisor en el proceso de acompañamiento que tiene a su cargo, esto engloba la retroalimentación sobre las distintas áreas que posee la organización. A su vez, Jimoh et al., (2017), opina que la supervisión es vista como un medio que permite el cumplimiento de las estrategias del área encargada del personal, ayudando a equipar a los trabajadores con las habilidades profesionales y la inteligencia necesaria para realizar su trabajo de manera efectiva, así como una forma de comunicarse, coordinarse y trabajar en equipo.

También, Ganahreh & Abdullah (2018), nos dicen que está directamente relacionado con los elementos humanos y su gran aporte al cumplimiento de las metas trazadas por la gerencia. La existencia de normas internas contribuye en

gran medida a incrementar la eficiencia de los colaboradores. Cuanto más efectivo sea el control en la organización, más positiva se reflejará en el rendimiento de los empleados.

La cuarta dimensión es la comunicación, para Palma (2004) es el proceso que examina que el intercambio de mensajes sea fluido, rápido, consistente y exacto, además del procesamiento de los datos en relación con el desempeño de la institución. Además, Papic (2018), explicó que la comunicación lo es todo. que tiene como objetivo reducir dudas, dar la oportunidad de elegir y actuar de tal manera que la organización tenga tiempo para posibles dilemas de mantenimiento y crecimiento de acuerdo con lo ya planificado. Además, Van Ruler (2018) se refiere a un proceso veloz que se enfoca en cultivar áreas donde se presentan, negocian, construyen o reconstruyen conceptos con los cuales se da la formulación, implementación y ejecución de estrategias. presentando decisiones y negociaciones en un ciclo continuo.

Al respecto, La quinta dimensión de las condiciones laborales, en este contexto, Palma (2004). nos dijo que es la apreciación de los empleados a los recursos financieros, socioemocionales, y materiales que el ente proporciona para realizar las operaciones cotidianas. En ese sentido, Murillo y Montaña (2018), dicen que estas condiciones reflejan la calidad del empleo de una persona y tienen en cuenta el esfuerzo del individuo para conseguir un trabajo redituable que les proporcione seguridad, igualdad y medios de desarrollo profesional dentro de la empresa. Además, Bakker & Demerouti (2013), mencionan una relación con todo recurso material y emocional, los cuales tienen la posibilidad de menguar la estabilidad psicológica de los colaboradores, así también como la salud física. Si se analizan las alternativas de trabajo y las condiciones con las que cuentan las instituciones, se puede estimar el nivel de satisfacción y la eficiencia de un colaborador.

Por otra parte, para la fundamentación teórica de la segunda variable del estrés laboral, nos remitimos a Loredana y Alessandro (2019), quienes encontraron que el estrés en diferentes campos surge de la necesidad de satisfacer las demandas laborales, que sobrepasa los límites aceptados por el individuo, en otras palabras, mientras el nivel de exigencias aumente, la persona se ve obligada a hacer uso

de todas sus capacidades para la ejecución de sus actividades, hasta llegar al punto en que se ve sobrepasado y muestre síntomas de estrés.

Navines et al., (2021), afirman que el cansancio emocional es originado por el contacto que tienen los individuos con el ambiente que los rodea, las personas solemos pasar por este proceso, pero todos tenemos distintas maneras de manejarlo, algunas tienen las habilidades que les permiten hacer frente a este tipo de situaciones de desgaste físico y mental, pero otros carecen de estas capacidades y se sumergen en un círculo de depresión y melancolía, además aseveran que este tipo de padecimientos puede ser ocasionado por alguna mala experiencia causando síntomas que demuestran ansiedad.

Guerra et ál., (2017), la define como situaciones amenazantes percibidas por las personas en el ambiente de trabajo que ponen en peligro su desarrollo, como persona que aspira a sobresalir particular y laboralmente, afectan su salud emocional y física, además de perjudicar su desempeño laboral. Se correlacionaron los rasgos psicosociales percibidos en el ambiente de trabajo, representando una crisis entre las condiciones de trabajo con los mismos trabajadores.

Lazarus y Folkman (1984) Con base en evaluaciones cognitivas y mostrando que cuando las situaciones estresantes se consideran manejables, tratables o reducibles, los individuos suelen enfocar su atención en el inconveniente y trataran de darle solución a los factores estresantes específicos. Se identificaron dos estrategias de afrontamiento del estrés, la primera fue la resolución de problemas, el segundo fue el choque emocional. Primero las personas juntan datos acerca de cómo actuar y emprender acciones para alterar la realidad en conflicto, persona versus contexto, después tratamos de estabilizar nuestras emociones que están influenciadas por acontecimientos generadores de estrés.

Además, Chiavenato (2015), El desgaste provocado por el estrés en las personas que trabajan en las organizaciones no solo psicológico, sino que se traduce también en agotamiento físico, cada colaborador responde de diferente manera ante las condiciones que le son presentadas en su ámbito laboral, sean estas óptimas o perjudiciales, algunos individuos son capaces de manejar sus

emociones lo cual evita que los factores que lo rodean afecten su desempeño, pero hay otras personas que cuentan con esta habilidad y se ven consumidos por las exigencias o condiciones que le requiere su puesto de trabajo.

En tanto Zaldivar (1996), afirma que el estrés está relacionado con vivencias que puedan generar algún tipo malestar emocional y que se mantienen en el tiempo, además de presentar cambios físicos que evidencian malestar, todo esto a consecuencia del desgaste que sufren las relaciones que posee cada persona debido a las condiciones que le son impuestas ya sea en su ámbito laboral o personal, lo que le resulta atemorizante y se ven sumergidos en la desesperación al no contar con la capacidad de controlar sus emociones, cabe resaltar que si el trabajador cuenta con la habilidad de manejar estas situaciones podría mejorar su desempeño.

Así mismo, Hobfoll & Fredy (1993), aseveran que hay 2 cuestiones que causan que los síntomas de malestar emocional aumenten o disminuyan, y se refiere a estos como disminución de los recursos e inversión de recursos, los autores afirman que las personas sienten temor de emplear mal los activos con los que cuentan, además depende mucho de la inteligencia emocional y de las capacidades que ha desarrollado en el trabajo para potenciar o reducir su rendimiento.

En el caso de la institución donde se realizó este estudio, los colaboradores están presionados tanto por las políticas educacionales del gobierno central, como por las de la región, además al ser un ente público, los recursos empleados para el desenvolvimiento de sus actividades laborales siempre está bajo escrutinio de entes supervisores y por la vista de la ciudadanía, lo que causa un desgaste en las emociones y en el físico de cada trabajador generando un descenso en la eficiencia de su desempeño.

En la determinación de las dimensiones de esta investigación, después de revisar las investigaciones previas se llegó a un consenso de que esta variable contaría con 3 dimensiones, esos 3 elementos son quienes determinan el estrés de una persona, tenemos al agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La primera dimensión es el agotamiento emocional, al que Maslach y Jackson (1997), se refieren como el esfuerzo físico y mental de una persona frente al estrés psicológico. Esto conduce a un cansancio constante, que hace

que la persona se sienta vacía de reacciones emocionales y la hace sentir débil, cansado y con exceso de trabajo.

Schaufeli & Enzmann (1998), Los colaboradores están particularmente agotados en cuanto a lo emocional, ya que son afectados por la carga laboral que se les asigna, las limitantes que trae consigo el tiempo, la no comprensión de sus superiores o seres más cercanos. De igual forma, Preciado et al., (2017), nos dice que esta situación se presenta cuando un empleado se encuentra insatisfecho con su trabajo, lo cual es ocasionado por problemas interpersonales en su entorno, traduciéndose en cambios en su actividad física y en un choque de sus emociones con la realidad siendo negativo. Es desarrollado a través de una secuencia de emociones como son: temor, ira, el resentimiento, los celos, contribuye a la negación, actitud de ocultación de errores, rechazo a las obligaciones laborales o rechazo al contacto con los compañeros.

La segunda dimensión es la despersonalización, Maslach y Jackson (1997), nos señalan que se caracteriza debido a que el individuo pierde su identidad, sus sentimientos mutan, también sus reacciones y modo de actuar, incongruencia emocional y apatía hacia el trabajo. El entorno, además de la negatividad hacia las actividades que realizan, también muestra un alto nivel de irritabilidad. En concordancia, Espinel et al., (2021), nos dice que las personas se sienten desconectadas de su yo físico y emocional para poder soportar la carga de la realidad, creando un conflicto entre sus emociones y su físico.

La tercera dimensión es la realización personal, Maslach & Jackson (1997) hacen referencia de que es el proceso por el que toda persona tiene que pasar para alcanzar sus objetivos en el campo de su trabajo, ya sea académicamente o en la jerarquía organizacional de sus emociones laborales. Asimismo, Salgado & Leria (2018) la conceptualizan como la evaluación que cada persona hace de sí mismo, siendo el factor más influyente como se percibe cada trabajador en cuanto si está alcanzando sus los objetivos que se trazó en el ámbito laboral, entonces realiza una valoración de su eficiencia en el campo profesional y empieza a hacer críticas negativas lo que reduce capacidades y por ende su desempeño. Además, Maslach & Leiter (2008), nos menciona que la despersonalización viene siendo una actitud adversa que desarrolla el colaborador, respondiendo a las dificultades que pueda encontrar en su centro de labores.

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se mencionan los diversos componentes pertenecientes a la metodología que se emplearon en el presente estudio, como lo son: el tipo de la investigación, su diseño, La operacionalización de las variables, esto incluye su definición conceptual y operacional, los indicadores, también se presenta la población, la muestra, además de la técnica y los instrumentos. Así como también el proceso, el método y los aspectos éticos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Fue aplicada, Valderrama y Jaimes (2019), manifiestan que los trabajos de investigación de este tipo se centran en aplicar saberes teóricos y prácticos al estudio de variables, sin más propósito que encontrar respuestas a las dificultades que puedan suscitarse.

Además, fue cuantitativa, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), nos dicen que una investigación se torna de desarrollo cuantitativo porque trata de medir variables, elabora hipótesis y lleva a cabo análisis específicos, empleando mecanismos válidos y confiables, que facilitan la recolección de información para su posterior observación.

3.1.2. Diseño de investigación:

En este caso fue no experimental, Valderrama y Jaimes (2019), es aquella donde no se da lugar a la manipulación de variables, tan solo se puede ser un mero observador de los acontecimientos que se dan en un entorno real, en consecuencia, llevar a cabo análisis. Además, tuvo un corte transversal, fue descriptivo – correlacional, ya que la investigación fue elaborada para detallar la posible relación entre las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: Palma (2004) se refiere sobre el clima de la organización, como la mirada que tiene el colaborador sobre las condiciones que provee la dirección de la institución para la que trabajan.

Definición operacional: La variable Clima Organizacional se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario desarrollado con base en las dimensiones, se establecen cinco dimensiones: la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales.

Indicadores:

Autorrealización: Posibilidades de crecimiento, Aprendizaje y desarrollo

Involucramiento laboral: Identificación con valores institucionales y Compromiso con la institución

Supervisión: Funcionalidad de la supervisión, Significación de la supervisión y apoyo y orientación de los superiores

Comunicación: Fluidez de la información, Precisión de la información

Condiciones laborales: Ofrece medios materiales, Ofrece medios económicos y Ofrece medios psicosociales.

Escala de medición: Ordinal - Likert

Variable 2: Estrés Laboral

Definición conceptual: Maslach y Jackson (1997), se refieren como el esfuerzo físico y mental de una persona frente al estrés psicológico. Esto conduce a un cansancio constante, que hace que la persona se sienta vacía de reacciones emocionales y la hace sentir débil, cansado y con exceso de trabajo.

Definición operacional: La variable Estrés Laboral se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario desarrollado con base en las dimensiones, se establecen tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal

Indicadores:

Agotamiento Emocional: Nivel de agotamiento y Sobrecarga laboral

Despersonalización: Sensibilidad humana

Realización personal: Capacidad de respuesta y competencia social.

Escala de medición: Ordinal - Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hernández y Mendoza (2018), hacen referencia a la población como el universo de todos los individuos que coinciden con ciertas características específicas. En este estudio estará compuesta por 44 trabajadores del ente público.

Criterios de Inclusión: Colaboradores activos en el momento de la recolección pertenecientes a la UGEL, Huaylas – 2022.

Criterios de Exclusión: Colaboradores de permiso o vacaciones pertenecientes a la UGEL, Huaylas – 2022.

3.3.2. Muestra

Tamayo (2003), menciona que la muestra es una porción del total de individuos que vendrían a ser, sobre la cual son aplicadas las herramientas de recolección de información que posibilitan, la obtención de resultados. Entonces, siendo una población pequeña se procede a tomar como muestra al total de esta, convirtiéndola en censal, de este modo, la muestra fue igual que la población, los 44 colaboradores del ente educativo.

3.3.3. Muestreo

Para nuestro estudio se empleó un muestro no probabilístico, no hubo necesidad de usar fórmulas de poblaciones finitas, en consecuencia, de que se usó una representación de la población por conveniencia.

Unidad de Análisis: Un Colaborador perteneciente a la UGEL, Huaylas – 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En nuestro estudio empleamos la encuesta como técnica, Baena (2017) señala que esta técnica tiene que gran valoración, debido a que posibilita la recolección de datos, sobre las variables estudiadas y el contexto en el que se desenvuelven. de la realidad de la variable. Además, la determinación del uso es meramente del que lleva la investigación.

Como instrumento empleamos el cuestionario, Baena (2017) nos dice que es un mecanismo con gran valía, al estar vinculada a la encuesta, posibilita la recolección de datos dándole opciones al investigador de hacerlo de manera

escruta u oral, pero tiene que ser llevada a cabo de manera personal por los individuos que son parte de la muestra.

Para medir el clima organizacional, se utilizará la herramienta desarrollada por la PhD. Sonia Palma en el 2004, denominada “Escala de opiniones- CL-SPC” empleado por la magister Bravo (2021), en su tesis de maestría MBA titulada Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021, para determinar las características del clima organizacional de la entidad de educación donde realizaremos el estudio, esta escala consta en 50 ítems divididos en 5 dimensiones, ordinal - likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), Regular (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). Mediante el SPSS se desarrolló el análisis de la información.

Para medir la variable estrés laboral emplearemos la escala de Maslach Burnout inventory (MBI) cuyos autores originales son Maslach. C, y Jackson. S en el año 1981, pero trabajaremos con la adaptación hecha por la magister Bravo Puca Naisha Zulenca en el año 2021 en su tesis de maestría MBA titulada Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021, cuenta con 22 ítems, la duración del instrumento es de 10 min, es medible mediante escala Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), Regular (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

Validez

Se entiende como validez al encuentro entre lo teórico y lo evidente en tanto al escrutinio de los resultados de un estudio, y se somete al juicio de tres expertos, quienes establecerán si el instrumento es apto para su aplicación (Ventura-León, 2017). Por lo mismo, los instrumentos que empleamos en nuestro trabajo de investigación, fueron validados por 3 expertos en el trabajo realizado por la magíster Bravo Puca Naisha Zulenca en su tesis de maestría.

Confiabilidad

(Villasís-Keever et al., 2018). Mientras un estudio pueda ser reproducible se le considera confiable, así como los instrumentos empleados para dicho trabajo.

Bravo (2021), el instrumento del clima organizacional tiene como fiabilidad original un Alfa de Cronbach y un Split Half de Guttman, mostrando índices de .97 y .90; evidenciando una confianza bastante elevada, debido a eso se concluye que la

confiabilidad de la escala es aceptable. Mientras que para el instrumento del estrés laboral para medir su confiabilidad se sometió al análisis de Alfa de Cronbach donde obtuvo 0,859 demostrando ser confiable.

3.5. Procedimientos

Lo primero que se hará fue solicitar el permiso de la institución gubernamental donde pretendemos hacer nuestra investigación, una vez que se consiga esta autorización se seleccionaran los instrumentos necesarios para la obtención de la información que requeriremos, ya que emplearemos cuestionarios de investigaciones de postgrado estos serán confiables, después, se procederá a aplicar las herramientas de obtención de información mediante una visita presencial a dicho ente, posteriormente realizaremos los análisis a la información que recabamos. mediante el programa estadístico SPSS v26.

3.6. Método de análisis de datos

Ya contando con la data, utilizaremos el Microsoft Excel con el fin de tabular la información, para luego llevar a cabo el análisis de estos, en el software estadístico SPSS versión 26. Este programa nos permitirá obtener cualquier dato descriptivo o inferencial que necesitemos para nuestro trabajo.

3.7. Aspectos éticos

Nuestro estudio será elaborado de acuerdo a las normas APA 7.^a edición, además de hacer caso conscientemente del código de ética establecida por la Universidad Cesar Vallejo en su resolución N.º 0168-2020/UCV. Donde nos detalla los conceptos de propiedad intelectual y derechos de autor, en lo que consiste respetar los derechos de los investigadores que elaboraron los estudios en los que apoyamos nuestro trabajo, en tanto cuando original será nuestro aporte, se empleara los mecanismos antiplagio con los que cuenta nuestra casa de estudios que se comprometen a hacer respetar la propiedad intelectual, además se mantendrá en anonimato la información de los participantes de la encuesta protegiendo a estos individuos.

IV. RESULTADOS

En esta parte del trabajo se expondrán los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos que tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en una unidad de gestión educativa local ubicada en la ciudad de Caraz en el 2022, haciendo uso de análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial.

4.1. Estadística Descriptiva

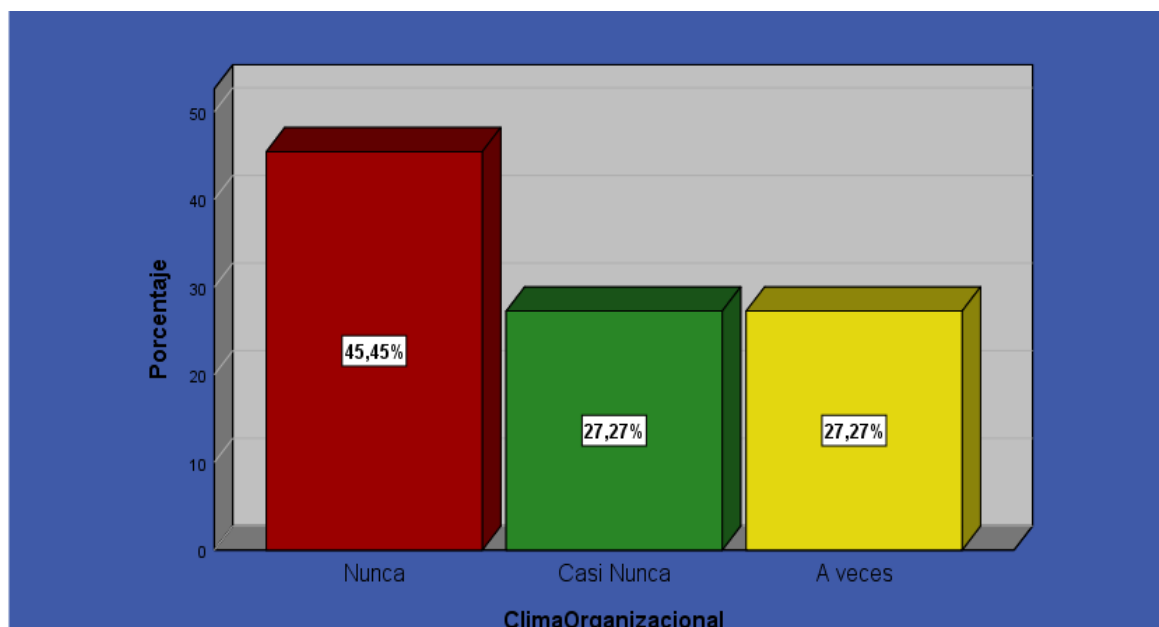
Tabla 1

Variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	45,5	45,5	45,5
	Casi Nunca	12	27,3	27,3	72,7
	A veces	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 1

Variable Clima Organizacional



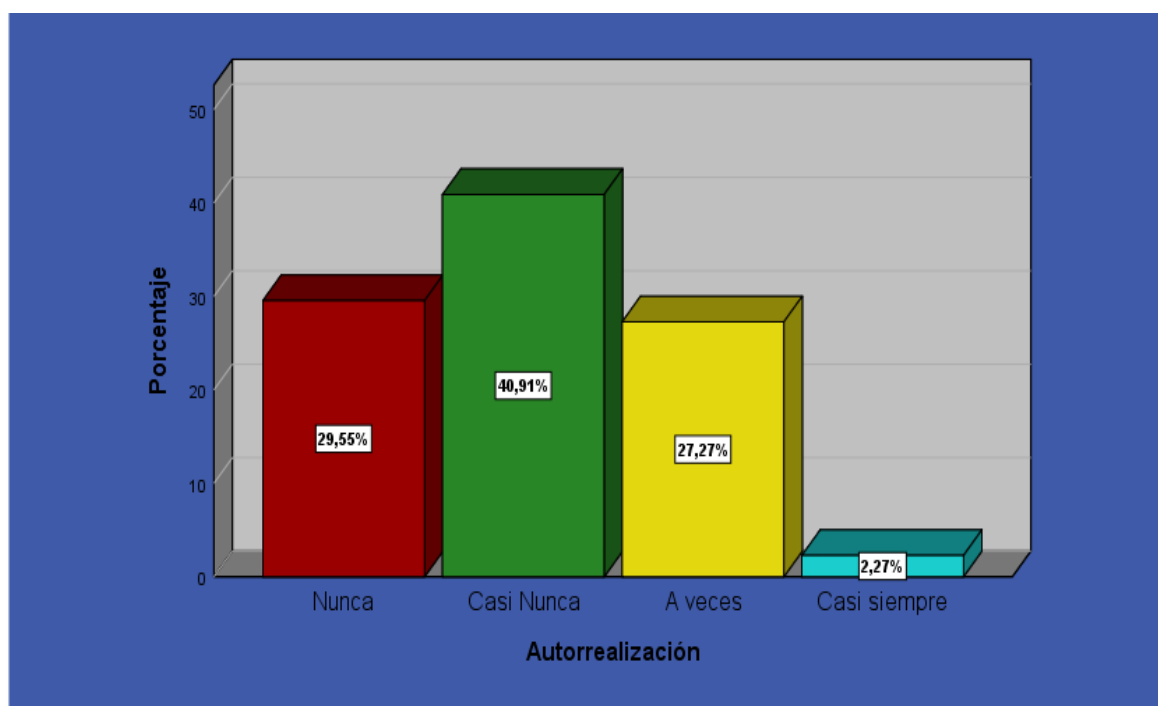
Interpretación: En la tabla y figura 1 se muestran los datos de la variable clima organizacional, el 45,45% de los encuestados expresan que nunca se sienten conformes con el ambiente que ofrece el ente público, lo que puede causar un

bajo rendimiento y disminución en la eficiencia, un 27,27% de los individuos señalan que casi nunca tienen una percepción clara de las propiedades que posee la institución, pudiendo impedir la realización de sus actividades laborales, por otro lado, un 27,27% manifiesta que a veces se presenta un entorno adecuado en la municipalidad.

Tabla 2
Dimensión Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	29,5	29,5	29,5
	Casi Nunca	18	40,9	40,9	70,5
	A veces	12	27,3	27,3	97,7
	Casi siempre	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 2
Dimensión Autorrealización

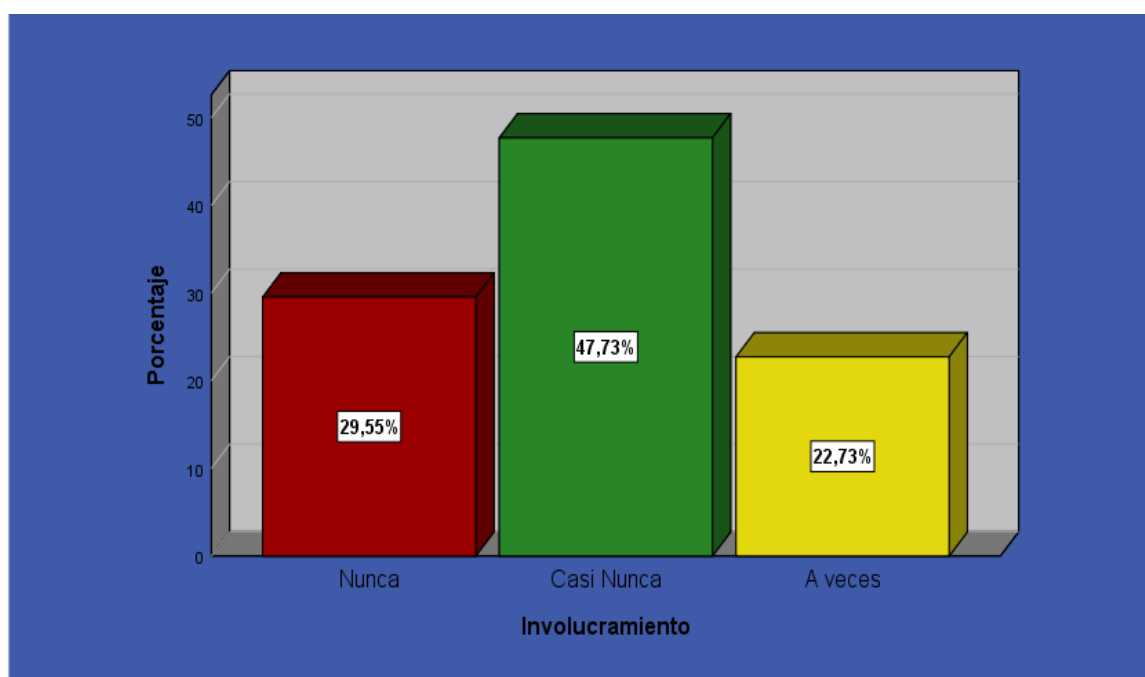


Interpretación: En la tabla y figura 2 se visualizan los datos de la dimensión autorrealización, el 40,91% de los encuestados manifiesta que casi nunca buscan oportunidades para mejorar y realizarse profesionalmente, siendo una amenaza para el desarrollo de talento, un 29,55% nunca exploran caminos relacionados con las mejoras profesionales, lo que eventualmente afectara la eficiencia de los procesos, por otro lado, un 27,27% de los individuos expresa que a veces se encuentra en una búsqueda de una realización profesional, mientras que, un 2,27% dice que casi siempre busca estas oportunidades para conseguir la autorrealización.

Tabla 3
Dimensión Involucramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	29,5	29,5	29,5
	Casi Nunca	21	47,7	47,7	77,3
	A veces	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 3
Dimensión Involucramiento

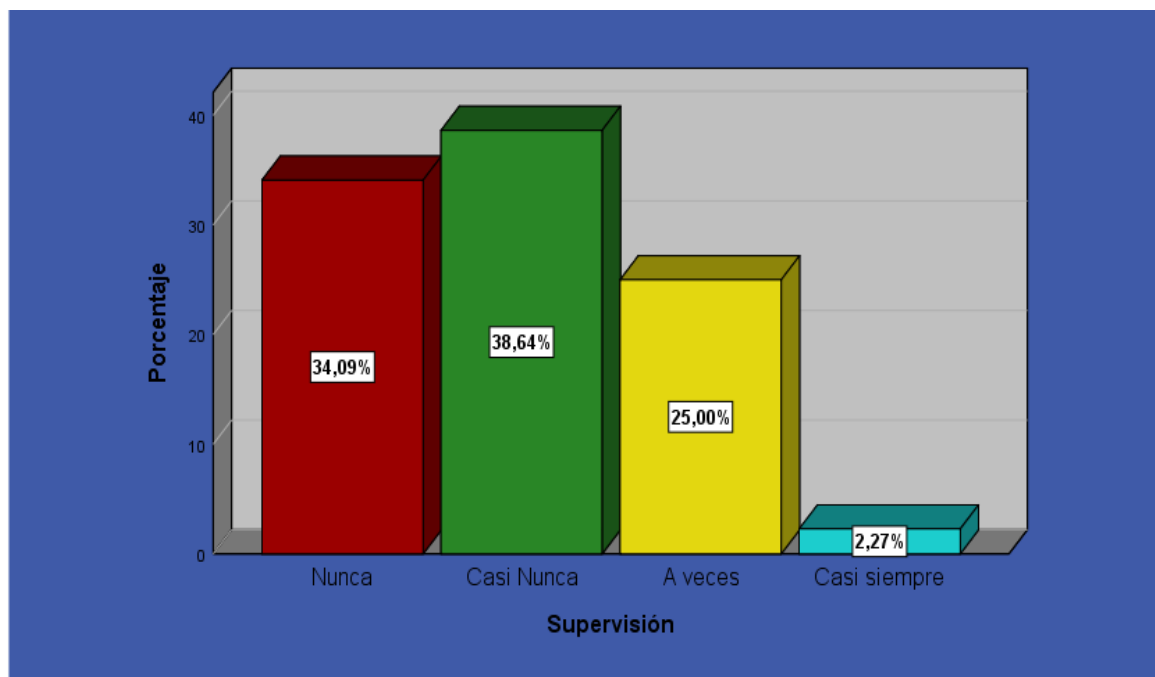


Interpretación: En la tabla y figura 3 se evidencian los datos de la dimensión involucramiento, un 47,73% de los encuestados dejan ver que casi nunca se sienten involucrados con la organización, lo cual no ayuda a la entidad pública y el alcance de sus metas, un 29,55% nunca se sienten partícipes de los logros de la institución pudiendo menguar su rendimiento y por ende el de la institución y solo un 22,73% de las personas encuestas se sienten a veces involucradas con los lineamientos del ente gubernamental.

Tabla 4
Dimensión Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	15	34,1	34,1	34,1
Casi Nunca	17	38,6	38,6	72,7
A veces	11	25,0	25,0	97,7
Casi siempre	1	2,3	2,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Figura 4
Dimensión Supervisión

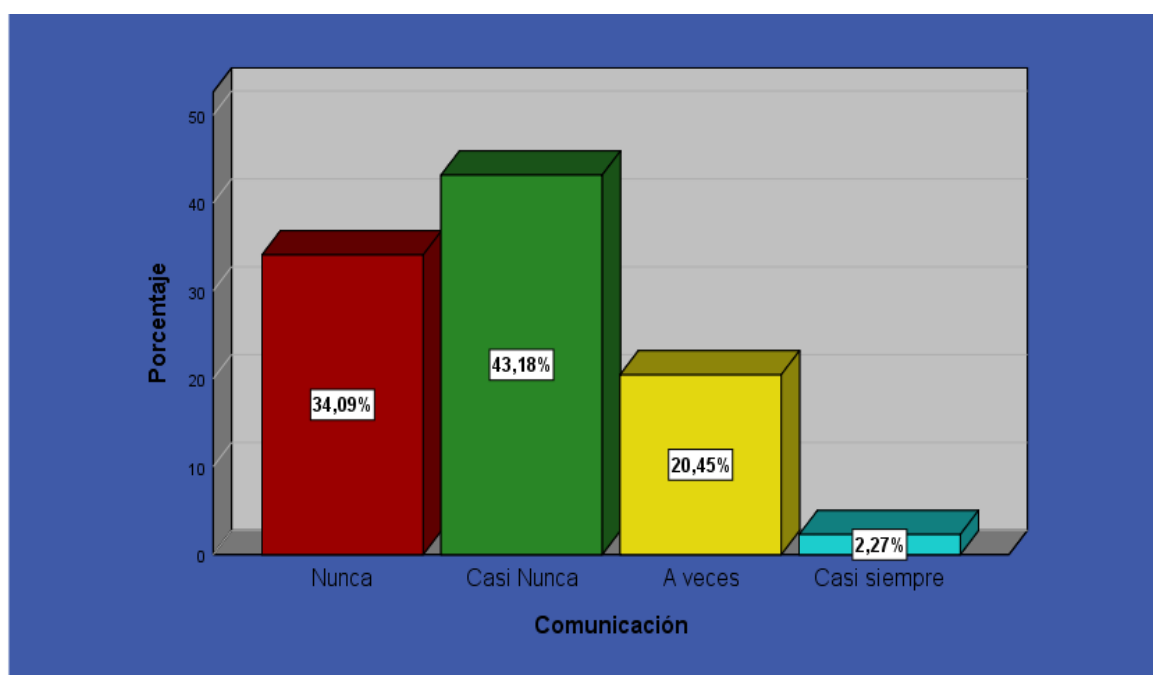


Interpretación: En la tabla y figura 4 se puede observar los datos de la dimensión supervisión, 38,64% de los encuestados opinan que casi nunca la institución realiza este acompañamiento, lo que reducirá el compromiso de los colaboradores no ayudando a alcanzar los objetivos, un 34,09% del personal dice que nunca han percibido este proceso de control, lo que podría significar falta de interés por parte de la gerencia, mientras que 25% dicen que perciben esta evaluación a veces, lo que podría ayudar al cumplimiento de las metas y solo un 2,27% sienten que este acompañamiento se da casi siempre.

Tabla 5
Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	34,1	34,1	34,1
	Casi Nunca	19	43,2	43,2	77,3
	A veces	9	20,5	20,5	97,7
	Casi siempre	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 5
Dimensión Comunicación

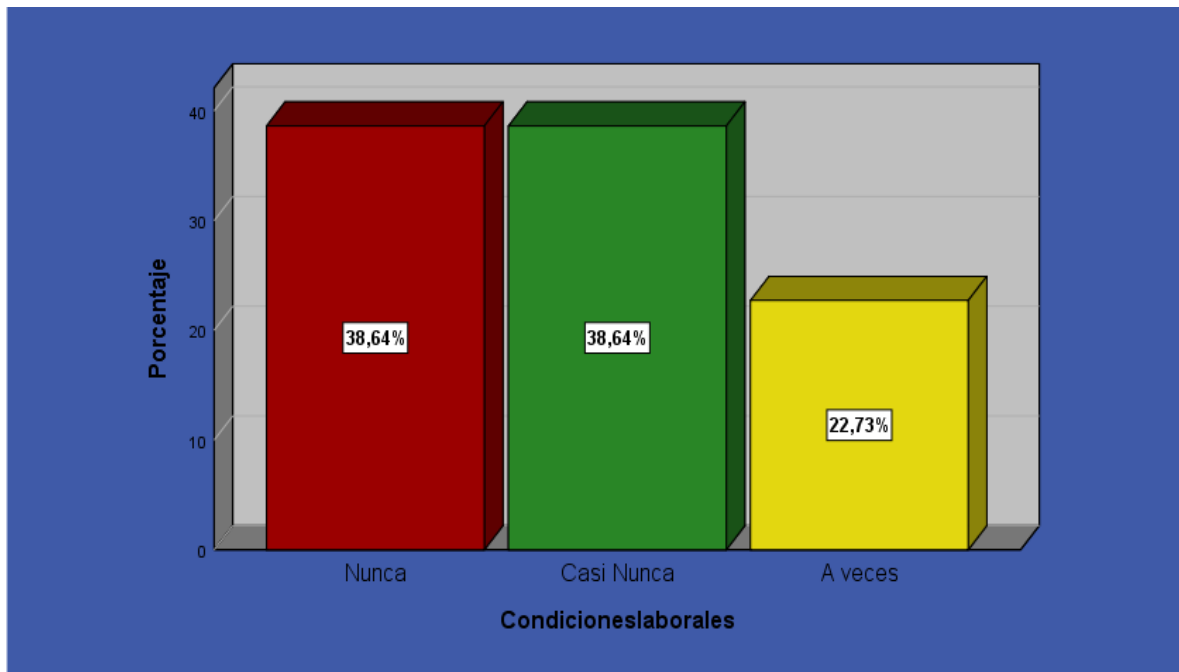


Interpretación: En la tabla y figura 5 se muestran los datos de la dimensión comunicación, 43,18% de los encuestados evidencian que casi nunca tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, lo que podría implicar un pobre nivel de coordinación reduciendo las probabilidades del cumplimiento de las metas trazadas, un 34,09% dicen que estos intercambios comunicacionales nunca se dan de buena manera, lo que sería un problema serio, ya que no se podrían unificar esfuerzos impidiendo el alcance de los objetivos, en tanto un 20,45%, sienten que a veces tienen una buena comunicación y solo un 2,27% piensa que en la institución casi siempre se da un buen proceso de comunicación.

Tabla 6
Dimensión Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	17	38,6	38,6	38,6
Casi Nunca	17	38,6	38,6	77,3
A veces	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Figura 6
Dimensión Condiciones Laborales

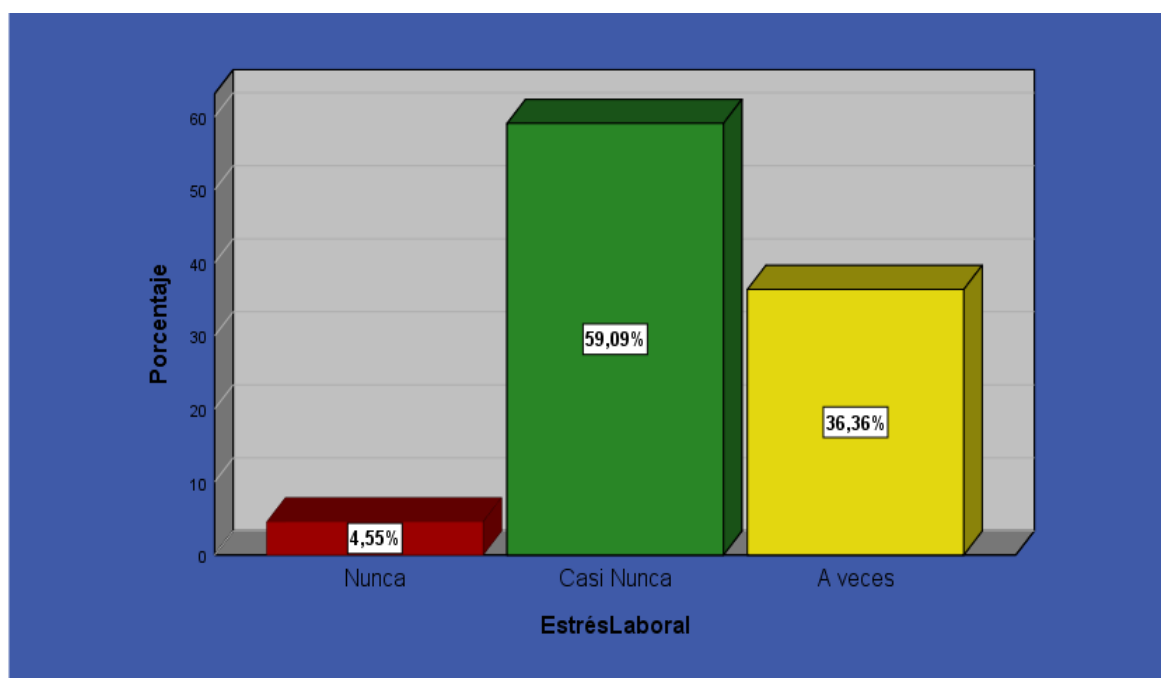


Interpretación: En la tabla y figura 6 se observan los datos de la dimensión condiciones laborales, un 38,64% de los encuestados opinan que casi nunca se les proporcionan las condiciones ideales para realizar su trabajo de una manera adecuada, lo que podría causar una baja en su desempeño laboral, otro 38,64% de los individuos piensan que nunca cuentan con las mejores condiciones para ejercer sus labores dentro de la institución dificultando así el alcance de los objetivos personales e institucionales y solo un 22,73% perciben que la organización si presenta condiciones de trabajo adecuadas para que los colaboradores realicen sus actividades.

Tabla 7
Variable Estrés Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,5	4,5	4,5
	Casi Nunca	26	59,1	59,1	63,6
	A veces	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 7
Variable Estrés Laboral

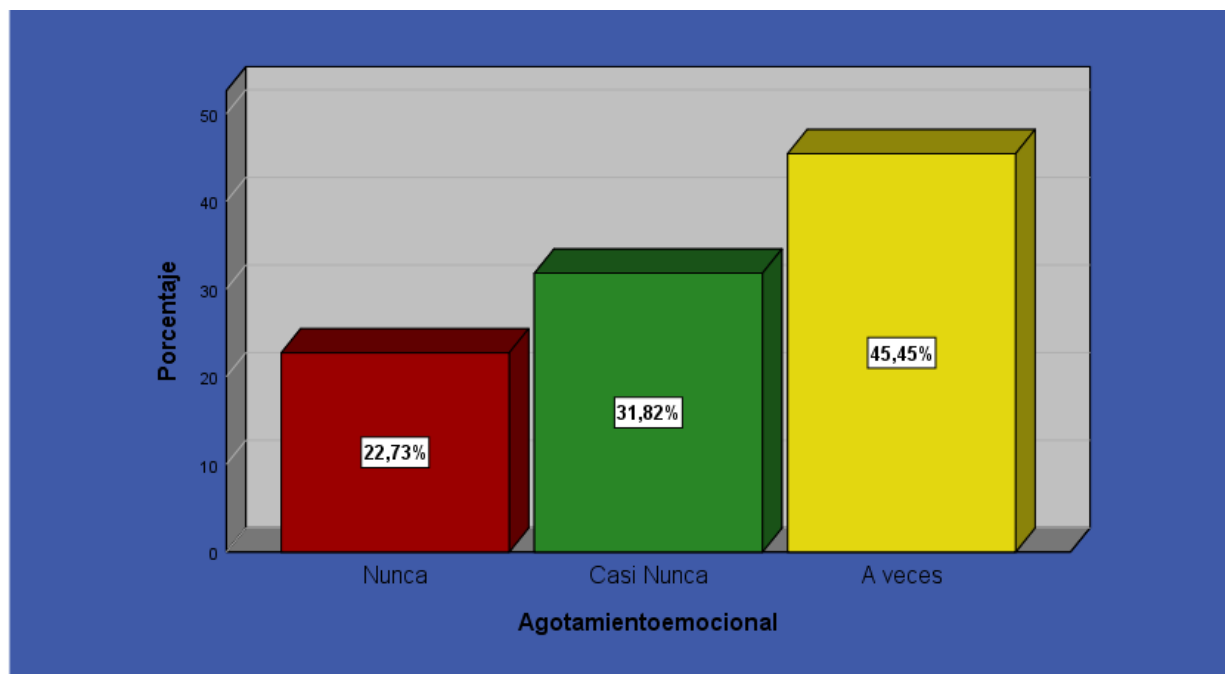


Interpretación: En la tabla y figura 7 se evidencian los datos de la variable estrés laboral, un 59,09% de los encuestados dicen que casi nunca han percibido sensaciones de estrés en el trabajo que le impidan realizar sus actividades con normalidad, siendo una posible amenaza para el funcionamiento del sistema municipal, un 36,36% de los individuos dejan ver que a veces sienten esta presión emocional, por lo que podrían ver reducido su rendimiento y solo un 4,55% dicen que nunca han tenido este tipo de malestar.

Tabla 8
Dimensión Agotamiento Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	22,7	22,7	22,7
	Casi Nunca	14	31,8	31,8	54,5
	A veces	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 8
Dimensión Agotamiento Emocional



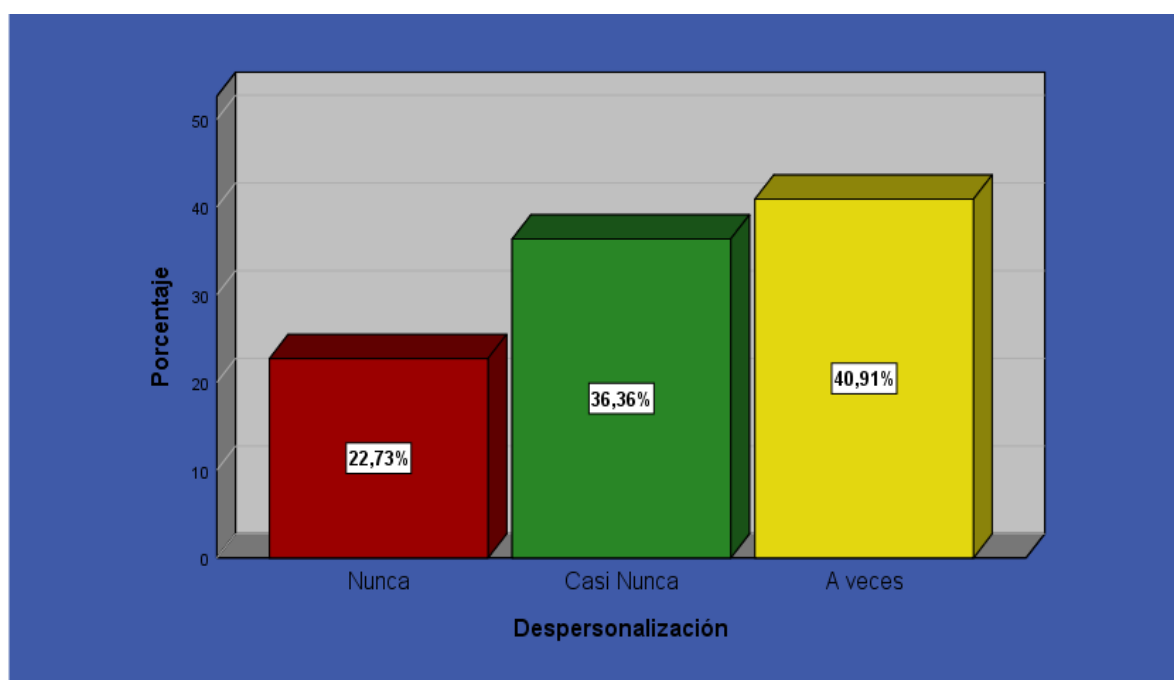
Interpretación: En la tabla y figura 8 se muestran los datos de la dimensión agotamiento emocional, un 45,45% de los encuestados dejan ver que a veces

sienten este tipo de cansancio, lo que podría ser una dificultad para el desempeño que se espera de los colaboradores para el alcance de las metas y objetivos establecidos, un 31,82% opinan que casi nunca perciben este tipo de agotamiento y pudiendo ser una amenaza para el rendimiento del personal y por ende también para el funcionamiento organizacional, solo un 22,73% evidencian que nunca han sentido este tipo de cansancio.

Tabla 9
Dimensión Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	22,7	22,7	22,7
	Casi Nunca	16	36,4	36,4	59,1
	A veces	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 9
Dimensión Despersonalización



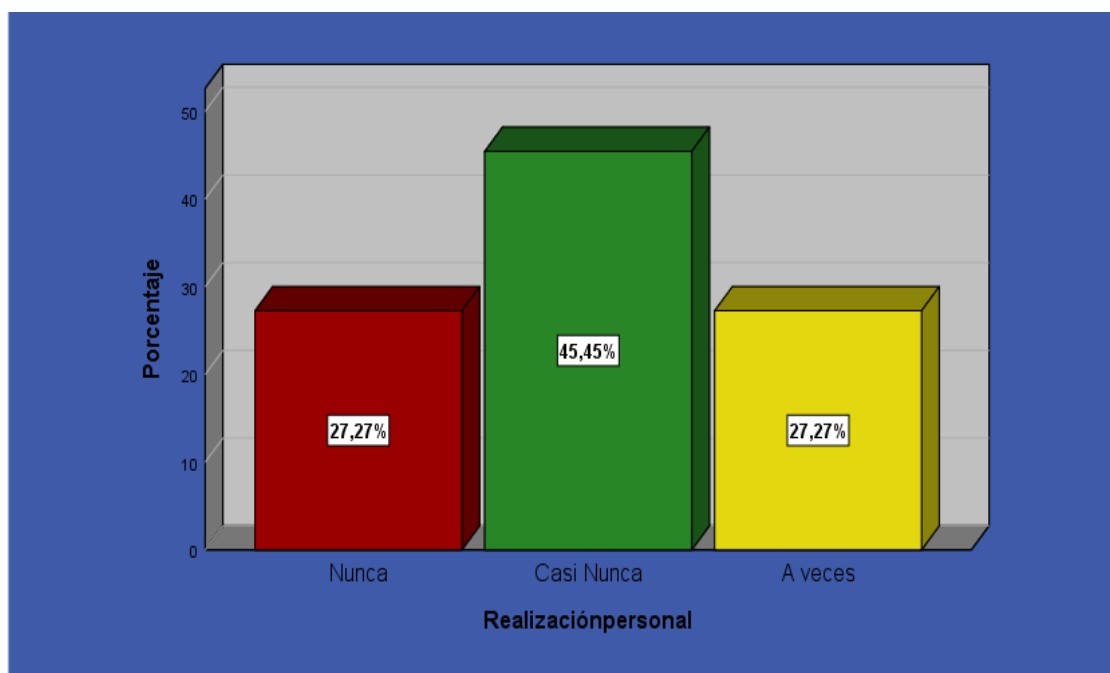
Interpretación: En la tabla y figura 9 se evidencian los datos de la dimensión despersonalización, un 40,91% de los encuestados sienten que a veces están dejando atrás su lado humano, lo que podría generar que los colaboradores no se

concentren en las actividades que realizan afectando la eficiencia del ente municipal, 36,46% dejan ver que casi nunca ocurren estas situaciones en las que dejas de percibirse a sí mismos, pudiendo ser una amenaza para el cumplimiento de sus funciones y solo un 22,73% opinan que nunca sufren esta despersonalización

Tabla 10
Dimensión Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	27,3	27,3	27,3
	Casi Nunca	20	45,5	45,5	72,7
	A veces	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 10
Dimensión Realización Personal



Interpretación: En la tabla y figura 10 se muestran los datos de la dimensión realización personal, un 45,45% de los encuestados evidencian que casi nunca tienen ambiciones para alcanzar una mejora profesional, lo cual perjudica el alcance de objetivos y metas organizacionales, un 27,27% dice que nunca fue

parte de una actividad de superación profesional lo que podría causar un bajo rendimiento del personal y otro 27,27% a veces expresan que desarrollan acciones para alcanzar un crecimiento personal.

4.2. Estadística Inferencial

Comprobación de la hipótesis general

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Tabla 11

Correlación entre el clima organizacional y el Estrés Laboral

		Clima Organizacional	Estrés Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	1	-,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Estrés Laboral	Correlación de Spearman	-,786**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Interpretación: En la tabla 11, después de aplicar el coeficiente Rho de Spearman se observa la existencia de una correlación negativa muy fuerte entre las variables de estudio, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,786), con un una sig. Bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), la cual indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas en Ancash, 2022. Lo cual indica que al existir bajo nivel de clima organizacional mayor será el estrés laboral y viceversa.

Comprobación de hipótesis objetivo específico 1:

H1: La autorrealización se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

H0: La autorrealización no se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la Autorrealización y el Estrés Laboral

		Autorrealización	Estrés Laboral
Autorrealización	Correlación de Spearman	1	-,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Estrés Laboral	Correlación de Spearman	-,684**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Interpretación: En la tabla 12, una vez aplicado el coeficiente Rho de Spearman se puede distinguir la existencia de una correlación negativa considerable entre la autorrealización y el estrés laboral al obtener un coeficiente de (-0,684), y una significancia bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), la que señala que existe una relación significativa entre la autorrealización y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local en Ancash, 2022.

Comprobación de la hipótesis objetivo específico 2:

H1: El involucramiento se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

H0: El involucramiento no se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Tabla 13

Correlación entre el Involucramiento y el Estrés Laboral

		Involucramiento	Estrés Laboral
Involucramiento	Correlación de Spearman	1	-,625**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Estrés Laboral	Correlación de Spearman	-,625**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Interpretación: en la tabla 13, después de aplicar el coeficiente Rho de Spearman se puede observar una correlación negativa considerable entre el involucramiento y el estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de Spearman (-0,625), y una significancia bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), permitiendo así rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1), la cual señala que existe una relación significativa entre el involucramiento y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Comprobación de la hipótesis objetivo específico 3:

H1: La supervisión se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

H0: La supervisión no se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la Supervisión y el Estrés Laboral

		Supervisión	Estrés Laboral
Supervisión	Correlación de Spearman	1	-,745**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Estrés Laboral	Correlación de Spearman	-,745**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Interpretación: en la tabla 14, después de ser aplicado el coeficiente Rho de Spearman se puede ver una correlación negativa considerable entre la supervisión y el estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,745), y una significancia bilateral ($p=0,000$) lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), nos permitió rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual señala que existe una relación significativa entre la supervisión y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Comprobación de la hipótesis objetivo específico 4:

H1: La comunicación se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

H0: La comunicación no se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Tabla 15

Correlación entre la comunicación y el Estrés Laboral

		Comunicación	Estrés Laboral
Comunicación	Correlación de Spearman	1	-,757**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Estrés Laboral	Correlación de Spearman	-,757**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Interpretación: en la tabla 15, tras aplicar el coeficiente Rho de Spearman se puede distinguir una correlación negativa muy fuerte entre la comunicación y el estrés laboral, ya que se obtuvo coeficiente (-0,757), y una significancia bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), nos permitió rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual señala que existe una relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Comprobación de la hipótesis objetivo específico 5:

H1: Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

H0: Las condiciones laborales no se relacionan significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Tabla 16

Correlación entre las condiciones laborales y el Estrés Laboral

		Condiciones Laborales	Estrés Laboral
Condiciones Laborales	Correlación de Spearman	1	-,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Estrés Laboral	Correlación de Spearman	-,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Interpretación: en la tabla 16 después de ser aplicado el coeficiente Rho de Spearman se puede observar una correlación negativo considerable entre las condiciones laborales y el estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,688), y una significancia bilateral ($p=0,000$) lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), la cual señala que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

V. DISCUSIÓN

Después de finalizar el análisis tanto descriptivo como inferencial en el presente trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo general: objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se llegó a los siguientes resultados, el 45,45% de los encuestados expresan que nunca se sienten conformes con el ambiente que ofrece el ente público lo que puede causar un bajo rendimiento y disminución en la eficiencia, en tanto al estrés laboral, un 59,09% de los encuestados dicen que casi nunca han percibido sensaciones de estrés en el trabajo que le impidan realizar sus actividades con normalidad, siendo una posible amenaza para el funcionamiento del sistema municipal.

Con base en el coeficiente de Spearman se observó una correlación negativa muy fuerte entre las variables de estudio, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,786), con un una sig. bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), lo que nos permitió aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas en Ancash, 2022.

Los resultados obtenidos en nuestra investigación coinciden con los resultados expuestos por Zabala (2020) quien afirma que el clima organizacional repercute en el estrés laboral, Además nos dicen que mientras mejor sea la imagen que tienen los individuos del ambiente de trabajo, menores serán los síntomas de cansancio emocional. También pide tener en consideración las variantes que guardan relación crecimiento profesional, brindándoles cursos de autoconocimiento, gestión de sus emociones, con contenido para la formación de capacidades sociales, resolución de conflictos y programas de desarrollo personal.

Por otro lado, los resultados a los que se llegó en este trabajo de investigación difieren con los mostrados por Marrero y Ortiz (2021) quien asevera que el clima institucional no incide en el estrés en el trabajo, además menciona que se debe considerar realizar mejoras en el contexto en el cual el personal desenvuelve normalmente sus labores, permitiéndoles a cada uno de los colaboradores

experimentar una mayor autonomía y compromiso con la institución sintiéndose respaldados y considerados por la misma.

Además, Halpin y Crofts (1962), se refieren clima institucional como la percepción que posee el individuo para con el ente para el que trabaja, cada colaborador tiene una identidad definida, las sensaciones que tiene el personal con respecto de la satisfacción de sus necesidades, las relaciones que construye, si se siente realizado profesionalmente, otro aspecto a considerar es la evaluación que tiene para con el actuar de su jefe inmediato.

En relación con el objetivo específico 1: Analizar la relación entre la autorrealización y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se observaron los siguientes resultados, el 40,91% de los encuestados manifiesta que casi nunca buscan oportunidades para mejorar y realizarse profesionalmente, siendo una amenaza para el desarrollo de talento.

Con base en el coeficiente de Spearman se puede distinguir la existencia de una correlación negativa considerable entre la autorrealización y el estrés laboral al obtener un coeficiente de (-0,684), y una significancia bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), nos permite aceptar la hipótesis alterna (H_1), la que señala que existe una relación significativa entre la autorrealización y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local en Ancash, 2022.

Estos resultados se asemejan a los encontrados por Guillen y Gutiérrez (2020) quienes afirman que la autorrealización afecta al estrés laboral de forma significativa, mientras mayor desarrollo profesional muestran los colaboradores menores son los síntomas de estrés mostrados por el personal, por lo que sugieren, que las instituciones deberían brindar las condiciones adecuadas para que el colaborador se sienta motivado para alcanzar el desarrollo personal.

Por otro lado, los resultados de nuestro trabajo de investigación son opuestos a los encontrados por Jacobo (2021) quien afirma que el desarrollo personal no afecta al estrés laboral, además, menciona que realizar talleres y capacitaciones puede llegar a ser un incentivo para que el personal perciba interés por parte de la gerencia en cuanto a su realización personal lo que podría mejorar su rendimiento.

También, nos basamos en lo dicho por los autores, Martela & Pessi (2018), nos dicen que la autorrealización se da cuando les proporcionamos a las personas un empleo donde tengan la posibilidad de superarse y en el que perciban que están siendo útiles a un fin más amplio, les ofrecemos la idea de que su trabajo en realidad es trascendental y que vale la pena efectuarlo.

En relación con el objetivo específico 2: Identificar la relación entre el involucramiento y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se encontraron los siguientes resultados, un 47,73% de los encuestados dejan ver que casi nunca se sienten parte de la institución lo cual no ayuda a la entidad pública y el alcance de sus metas

En tanto a lo inferencial, con base en el índice de Rho Spearman se pudo distinguir una correlación negativa considerable entre el involucramiento y el estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,625), y una significancia bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna (H_1), la cual señala que existe una relación significativa entre el involucramiento y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Estos resultados se asemejan a los expuestos por Figueroa (2021) quien refiere que el involucramiento tiene incidencia significativa sobre el estrés laboral, Además nos dice que es deber de la gerencia implantar estrategias que generen identificación y empatía de parte de los colaboradores para con la empresa. En esa misma dirección lograr que el personal conozca la filosofía de la organización, así como también los valores que la rigen.

También, son similares con los resultados expuestos por Guillen y Gutiérrez (2020) quienes aseveran que el involucramiento afecta al estrés laboral de forma significativa, nos dicen que mientras más identificado esté el personal con la empresa, menores serán los síntomas de estrés que manifiesten los colaboradores, sugiere establecer una inducción constante de la filosofía organizacional, así también como mejorar los canales de comunicación, para que exista sensibilidad ante la cultura institucional.

Así mismo recurrimos a lo dicho por Flores et al., (2019). Nos manifiesta que este es el nivel psicológico de conciencia del individuo sobre su trabajo, que se puede determinar de alguna manera, por ejemplo: su trabajo es uno de sus principales

intereses, la participación activa en su desarrollo funcional, que se dedica a su Crecimiento Personal Y Mejora de la Productividad.

En relación con el objetivo específico 3: Describir la relación entre la supervisión y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se alcanzaron los siguientes resultados, 38,64% de los encuestados opinan que casi nunca la institución realiza este acompañamiento lo que reducirá el compromiso de los colaboradores no ayudando a alcanzar los objetivos.

Además, gracias al índice de correlación de Spearman se pudo observar una correlación negativa considerable entre la supervisión y el estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,745), y una significancia bilateral ($p=0,000$) lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), nos permitió aceptar la hipótesis alterna (H_1), la cual señala que existe una relación significativa entre la supervisión y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas Ancash, 2022.

Estos resultados son similares a los presentados por Guillen y Gutiérrez (2020) quienes afirman que la supervisión incide en el estrés laboral de forma significativa, mientras se dé una manera adecuada el acompañamiento de evaluación, menos serán los malestares emocionales que presenten los colaboradores, sugiere, además, que el control debe darse de manera congruente y dando los plazos adecuados para que el personal pueda desenvolverse y mostrar su capacidad.

Los resultados de nuestra investigación difieren con lo expuesto por Poot (2019) quien asevera que no existe repercusión del clima de la organización ni ninguna de sus dimensiones con el estrés laboral, lo que incluye a la supervisión, También sugiere realizar evaluaciones constantes a los colaboradores, ya que mejorara el rendimiento del personal y la eficiencia de la institución.

Además, nos basamos en los autores Ganahreh & Abdullah (2018), nos dicen que está directamente relacionado con los elementos humanos y su gran aporte al cumplimiento de las metas trazadas por la gerencia. La existencia de normas internas contribuye en gran medida a incrementar la eficiencia de los colaboradores. Cuanto más efectivo sea el control en la organización, más positiva se reflejará en el rendimiento de los empleados.

En relación con el objetivo específico 4: Señalar la relación entre la comunicación y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se observaron los siguientes resultados, 43,18% de los encuestados evidencian que casi nunca tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, lo que podría implicar un pobre nivel de coordinación reduciendo las probabilidades del cumplimiento de las metas trazadas.

Así mismo, basándonos en el índice de Rho Spearman se pudo ver una correlación negativa muy fuerte entre la comunicación y el estrés laboral, ya que se obtuvo coeficiente (-0,757), y una significancia bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), nos permitió aceptar la hipótesis alterna (H_1), la cual señala que existe una relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Estos resultados se asemejan a los expuestos por Riquelme Et al., (2018) quien nos dice que las relaciones interpersonales afectan al estrés laboral, también nos dice que esto se debe a que por lo general los factores que más afectan al personal son los que ocurren al darse casos de rivalidad y poca comunicación, en ese sentido, sugiere desarrollar estrategias que permitan la resolución de conflictos, así la fluidez de la información se dará de manera ágil y precisa.

Los resultados de nuestra investigación son similares a los presentados por Guillen y Gutiérrez (2020), quienes afirman que el factor comunicacional influye en el estrés laboral, mencionan que mientras las interacciones sean más frecuentes y se den de una mejor manera, menores serán los malestares emocionales que aquejen a los colaboradores, sugieren también, realizar rotación de los colaboradores en los diversos puestos de trabajo con el propósito de mejorar la convivencia y desarrollar empatía.

También, recurrimos a lo dicho por el autor Van Ruler (2018), se refiere a un proceso veloz que se enfoca en cultivar áreas donde se presentan, negocian, construyen o reconstruyen conceptos con los cuales se da la formulación, implementación y ejecución de estrategias. presentando decisiones y negociaciones en un ciclo continuo.

En relación con el objetivo específico 5: Establecer la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Huaylas – Ancash, 2022, se llegaron a los siguientes resultados, un 38,64% de los encuestados opinan que casi nunca se les proporcionan las condiciones ideales para realizar su trabajo de una manera adecuada, lo que podría causar una baja en su desempeño laboral

En tanto, gracias al coeficiente Rho de Spearman se pudo observar una correlación negativa considerable entre las condiciones laborales y el estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,688), y una significancia bilateral ($p=0,000$) lo que según la regla ($\text{sig. } 0,000 \leq 0,05$), lo que nos permitió aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual señala que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Figueroa (2021) quien refiere que las condiciones laborales afectan el estrés laboral, nos mencionan además que un ambiente limpio y agradable, genera motivación en el personal, pudiendo aumentar su autoestima, reduciendo las posibilidades de sufrir algún tipo de desgaste emocional, por eso sugiere invertir en instalaciones y equipo que faciliten el desenvolvimiento de los colaboradores y el cumplimiento de sus tareas. También, son similares a los resultados presentados por Guillen y Gutiérrez (2020), quienes afirman las condiciones laborales afectan al estrés laboral, nos dicen que mientras los factores en el trabajo sean bien percibidos por las personas, mejores serán las condiciones de estrés que demuestren. Sugiere acondicionar las áreas de la empresa, además de poner las prestaciones que reciben los colaboradores al nivel del mercado e incluso evaluar si incluso podrían ser mejores.

En tanto a la fundamentación recurrimos a lo mencionado por los autores Bakker & Demerouti (2013), quienes mencionan una relación con todo recurso material, emocional, los cuales tienen la posibilidad de menguar la estabilidad psicológica de los colaboradores así también como la salud física. Si se analizan las alternativas de trabajo y las condiciones con las que cuentan las instituciones, se puede estimar el nivel de satisfacción y la eficiencia de un colaborador.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se estableció una correlación negativa muy fuerte entre las variables de estudio, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,786), con un una sig. bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), lo que nos permitió aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas en Ancash, 2022. Entonces se afirma una relación significante entre las variables estudiadas.
2. En relación con el objetivo específico 1: Analizar la relación entre la autorrealización y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se pudo distinguir la existencia de una correlación negativa considerable entre la autorrealización y el estrés laboral al obtener un coeficiente de (-0,684), y una significancia bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), permitiéndonos aceptar la hipótesis alterna (H1), la que señala que existe una relación significativa entre la autorrealización y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local en Ancash, 2022. Entonces se confirma una relación entre la dimensión y la variable.
3. En relación con el objetivo específico 2: Identificar la relación entre el involucramiento laboral y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se puede observar una correlación negativa considerable entre el involucramiento y el estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de Spearman (-0,625), y una significancia bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), permitiendo así aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual señala que existe una relación significativa entre el involucramiento y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. Entonces se confirma una relación entre la dimensión y la variable.

4. En relación con el objetivo específico 3: Describir la relación entre la supervisión y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se pudo ver una correlación negativa considerable entre la supervisión y el estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,745), y una significancia bilateral ($p=0,000$) lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), nos permitió aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual señala que existe una relación significativa entre la supervisión y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. Entonces se asevera una relación entre la dimensión y la variable.
5. En relación con el objetivo específico 4: Señalar la relación entre la comunicación y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022, se puede distinguir una correlación negativa muy fuerte entre la comunicación y el estrés laboral, ya que se obtuvo coeficiente (-0,757), y una significancia bilateral ($p=0,000$), lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), nos permitió aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual señala que existe una relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. Entonces se sostiene una relación entre la dimensión y la variable.
6. En relación con el objetivo específico 5: Establecer la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Huaylas – Ancash, 2022, se puede observar una correlación negativo considerable entre las condiciones laborales y el estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente (-0,688), y una significancia bilateral ($p=0,000$) lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), nos permitió aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual señala que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. Por lo anterior se afirma una relación entre la dimensión y la variable.

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación con el objetivo general: al demostrarse una relación negativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, recomendamos al ente educacional elaborar talleres y seminarios que incentiven el trabajo en equipo, llevar a cabo una redistribución del espacio y un acondicionamiento adecuado de los ambientes de la institución, propiciando que el personal se sienta más satisfecho emocionalmente. A demás, deben desarrollarse planes para la identificación de casos de estrés y cómo afrontar las causas que elevan la presión emocional en el trabajo.
2. En relación con el objetivo específico 1: Al observarse una relación negativa entre la autorrealización y el estrés laboral, se sugiere a la entidad de gestión brindar el reconocimiento adecuado a colaboradores por el trabajo que realizan, enviándolos a conferencias o seminarios organizados por el estado o particulares, estos eventos además de capacitar al personal, cuentan con tiempo de recreación y diversión donde el personal pueda relajarse y recuperarse emocionalmente por el desgaste normal de las funciones de su puesto de trabajo, mitigando así cualquier señal de estrés.
3. En relación con el objetivo específico 2: Al identificarse una relación entre el involucramiento y el estrés laboral, se recomienda a la institución de gestión educacional elaborar un sistema de motivación e incentivos, brindándoles mayores responsabilidades, reconociéndoles el logro de objetivos a los colaboradores, además, de elaborar un mecanismo de sugerencias o lluvia de ideas que hará sentir al personal que su opinión también cuenta, reduciendo así el malestar emocional que trae consigo llevar a cabo las actividades laborales.
4. En relación con el objetivo específico 3: Al reconocerse una relación entre la supervisión y el estrés laboral, se recomienda a los directivos de la institución, delegar funciones de acompañamiento y control, reduciendo así la presión concentrada en los colaboradores, se sugiere también establecer plazos de entrega razonables para minorar los síntomas de estrés provocados por la carga laboral acumulada.

5. En relación con el objetivo específico 4: Al identificarse una relación entre la comunicación y el estrés laboral, se sugiere a la gerencia de la entidad de administración de educación, entablar conversaciones con los trabajadores de forma individual, además de, informales de cualquier cambio importante en la organización, por lo que percibirán que son importantes para la institución y que les interesa su bienestar, lo que mejorará sus condiciones emocionales y reducirá cualquier síntoma de estrés causado por las funciones del puesto.
6. En relación con el objetivo específico 5: Al observarse una relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral, se sugiere a la dirección del ente de gestión educativo, optimizar los ambientes físicos de la institución, como ser las condiciones de oficinas, ofreciéndoles seguridad a los colaboradores, señalizando zonas seguras y reglas higiene, además de llevar a cabo reuniones informativas sobre las prestaciones con las que cuentan, así como el seguro médico brindado por el estado y la forma de aplicar a este. El colaborador se sentirá protegido y por ende cualquier síntoma de estrés existente él se verá mitigado.

REFERENCIAS

- Alvarado, E. & Cunya Ato, A. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura*. [Tesis de grado publicada – universidad César Vallejo] Repositorio digital institucional – Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73271>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial pátria.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bravo Puca, N. Z. (2022). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este.*, [Tesis de maestría – universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional – Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78234>
- Chiavenato, I. (2015) *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 3ra. Edición. México. Editorial: Interamericana Editores.
- Chiavenato (2007). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*. Octava Ed. México: Editorial Atlas, S.A.
- Coelho, D., & Pires, R. (2021). Impact of organizational climate. *Scientific Electronic Archives*, 14(1), 67-73.
- Cortés Hernández, P., Bedolla Cortes, M., & Pecina Rivas, E. M. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. 7(2), 1–8. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Espín, D. (2020). *Clima Organizacional y estrés laboral en el Gad municipal Santiago de Píllaro*. [Tesis de grado – Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Digital – Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31025>
- Espinel, J., Ruperti, E., Aguilar, D., & Miranda, W. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes

ecuatorianos. Interdisciplinaria, 38(2), 135–148.
<https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>

Figueroa Cárdenas, L. C. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en servidores públicos de un organismo del Estado en Lima*. [Tesis de grado – Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional – Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28085>

Flores, C., Muñoz, L., & Jaramillo De Palacio, J. (2019). *Involucramiento laboral y disposición al cambio organizacional en el sector de salud primaria*. Revista Trabajo Social, 91.

García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica* (1a. ed.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.
<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Ganahreh, E. A., Bello, B., & Abdullah, F. (2018). *The impact of administrative control on employees performance: evidence from industrial companies in Jordan*. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 3(10), 52-66.

Guerra, P., Santander, S., y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *Revista Ciencia América*, 6(1), 17-23.
<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/68/53>

Guillen Chiroque, B. E., & Gutiérrez Ugarte, A. M. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho*. [Tesis de grado – Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional – Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60046>

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1962). *The organizational climate of schools* (Research Project/Contract #SAE 543-8639). Washington. DC: U.S. Office of Education.

Hernández, R. M., & Carranza, R. F. (2017). *Happiness, optimism and self-realization in students From a Higher education program For adults*.

Interdisciplinaria, 34(2), 307–325.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18054403005>

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. México.

Hobfoll, S. E. y Freedy, J. (1993). *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek 33 (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115- 129). London: Taylor & Francis (Manual)
<https://www.intjescse.net/data-cms/articles/20220317060947pm221124.pdf>

Jacobo, E. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho*. [tesis de maestría publicada – Universidad César Vallejo] Repositorio digital institucional – Universidad César Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67701>

James, L. A., & James, L. R. (1989). *Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning*. *Journal of applied psychology*, 74(5), 739.

Jimoh, R., Oyewobi, L., Suleiman, S., & Isa, R. (2017). *Influence of supervision on labour productivity on construction sites in Abuja-Nigeria*. *Independent Journal of Management & Production*, 8(1), 64–81.
<https://doi.org/10.14807/ijmp.v8i1.523>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

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

- Mandler, G. (1981). *The structure of value: Accounting for taste* (pp. 3-36). Center for Human Information Processing, Department of Psychology, University of California, San Diego.
- Marrero Ponce, F. A., & Ortiz Tello, E. F. (2021). *Clima organizacional y el nivel de estrés laboral en enfermeras*. [Tesis de grado – Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional – Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16723>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 363.
- Maslach, C., and Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement, *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498 –512.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Murillo, F., & Montaña, P. Y. (2018). *Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56–68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín, R. (2021). Work stress and resident burnout, before and during the Covid-19 pandemia: An up– date. *Medicina clínica*, 157(3), 130- 140. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL- SPC*.
- Papic, K. (2018). *La comunicación organizacional interna en la organización educativa*. *Foro Educativo*, (30), 11-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6669651>
- Poot, D. (2019). *Asociación entre Clima Organizacional y Estrés Laboral – Yucatán*. [Tesis de grado de especialización – Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional

Autónoma de México.
https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000795219

- Prabhupada, A. N. S. (2022). *The science of self -realization*. Bhaktivedanta Book Trust.
- Preciado, M. de L., Pozos-Radillo, B. E., Colunga-Rodríguez Cecilia, Vázquez-Goñi, J. M., & Ávalos-Latorre, M. L. (2017). *Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos*. *Universitas Psychologica*, 16(2).
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.refp>
- Riquelme Lagos, A., Soto Retamal, M., Torres Jaque, M., & Luengo-Martínez, C. (2019). *Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26-34.
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/101>
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile*. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/36895>
- Salgado, J. A., & Leria Francisco José. (2018). *Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria*. *CES Psicología*, 11(1), 69–89.
<https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Schaufeli, W. B., & Enzmann D. (1998). *The burnout companion to study and research a critical analysis*. AD: Donker–Rotterdam.
- Organización Mundial de la Salud. (2020, October 19). Salud laboral: estrés en el lugar de trabajo. <https://www.who.int/news-room/q-adetail/ccupational-health-stress-at-the-workplace>
- Valderrama, S., Y Jaimes, C. (2019). El desarrollo de la tesis. *San Marcos EIRL*.
- Valverde, C. Y Martillo, B. (2021), *Clima organizacional y estrés laboral en una empresa de Contact Center de la ciudad de Guayaquil durante la pandemia*

producida por el COVID – 19. [Tesis de grado – Universidad de Guayaquil].
Repositorio Institucional – Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/56409>

Van Ruler, B. (2018). *Communication theory: An underrated pillar on which strategic communication rests.* *International Journal of Strategic Communication*, 12(4), 367-381.

Wanyonyi Lubakaya, Christopher. (2014). *Factors affecting job involvement in an organization: case of Nzoia Sugar Company Limited.* *International Journal of Innovative research & development*, 77-105.

Zabala, E. (2020), *Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa republica de cuba de la ciudad de la paz.* [Tesis de grado – Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional – Universidad Mayor de San Andrés.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24946>

Zaldívar, D. (1996). *Conocimiento y dominio del estrés.* La Habana: Editorial Científico técnica

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Clima Organizacional	Palma (2004) quien menciona que el clima laboral es un concepto que se refiere a la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran.	Autorrealización	-Posibilidades de crecimiento. -Aprendizaje y desarrollo	1. 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Escala Ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Involucramiento	-Identificación con valores institucionales. -Compromiso con la institución.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
		Supervisión	-Funcionalidad de la supervisión. -Significación de la supervisión. -Apoyo y orientación de los superiores.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
		Comunicación	-Fluidez de la información. -Precisión de la información,	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
		Condiciones laborales	-Ofrece medios materiales.	5, 10, 15, 20, 25, 30,	

			-Ofrece medios económicos.	35, 40, 45, 50	
Estrés laboral	Maslach y Jackson (1997), se refieren como el esfuerzo físico y mental de una persona frente al estrés psicológico. Esto conduce a un cansancio constante, que hace que la persona se sienta vacía de reacciones emocionales y la hace sentir débil, cansado y con exceso de trabajo.	Agotamiento emocional	-Nivel de agotamiento. - Sobrecarga laboral	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20	Escala Ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Despersonalización	-Sensibilidad humana	5, 10, 11, 15, 22	
		Realización personal	-Capacidad de respuesta. -Competencia social.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
	General	General	Variable 1: Clima Organizacional		
¿Cuál es la relación entre el clima Organizacional y estrés laboral en trabajadores de una unidad de gestión educativa local, Huaylas – Ancash, 2022?	El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.	Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.	Dimensiones	Ítems	Diseño: No experimental y transversal Nivel: Descriptivo-correlacional.
			Autorrealización		
			Involucramiento Laboral		
			Supervisión		
Comunicación					
Condiciones laborales					
Específicos	Específicos	Específicos			
¿De qué manera se relaciona la autorrealización y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de	a) La autorrealización se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.	a) Analizar la relación entre la autorrealización y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. b) Identificar la relación entre el	Variable 2: Estrés Laboral		POBLACIÓN-MUESTRA
			Dimensiones	Ítems	
			Agotamiento		N= n=

<p>gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona la supervisión y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona la comunicación y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Caraz – Ancash, 2022?.</p>	<p>b) El involucramiento laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. c) La supervisión se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. d) La comunicación se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. e) Las condiciones laborales se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022.</p>	<p>involucramiento laboral y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. c) Describir la relación entre la supervisión y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. d) Señalarla relación entre la comunicación y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Huaylas – Ancash, 2022. e) Establecer la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Huaylas – Ancash, 2022.</p>	<p>Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>		<p>Instrumentos</p>
---	---	---	--	--	----------------------------

Anexo 3: Permiso de la Institución

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huaraz, 13 de diciembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Huaraz

A través del presente, Dr. María Soledad Borja Cruzado, identificado (a) con DNI N° 40307409 representante de la empresa/institución Unidad de Gestión Educativa Local Huaylas con el cargo de Directora, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Diana Soledad Pajuelo Rosas
- b) Maritza Celestina Montoro Arrostegui

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Clima Organizacional y Estrés Laboral en el Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaylas – Ancash 2022".

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



[Firma manuscrita]
Dña. María Soledad Borja Cruzado
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL HUAYLAS - ANCASH

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: María Soledad Borja Cruzado

Cargo: Directora

Anexo 4 Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (PALMA)

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
-------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Autorrealización						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
Dimensión: Involucramiento						
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea					

	estimulante					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
Dimensión: Supervisión						
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
48	Existe un trato justo en la empresa					
Dimensión: Comunicación						
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
Dimensión: Condiciones laborales						
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					

15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
30	Existe buena administración de los recursos					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (Maslach)

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Agotamiento emocional						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi Trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
13	Me siento frustrado en mi trabajo					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
Dimensión: Despersonalización						
5	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales					
10	Siento que me he hecho más duro con la Gente					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros					
22	Me parece que mis compañeros me culpan de alguno de sus problemas					
Dimensión: Realización personal						
4	Siento que puedo entender fácilmente a mis supervisores					
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo					

9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros					
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis compañeros					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

Anexo 5: Fichas técnicas de los instrumentos de Post Grado

Ficha técnica del cuestionario de estrés laboral

Nombre: Escala de Maslach Burnout inventory (MBI)

Autor: Maslach C, Jackson. S (1981)

Adaptación: Lic. Bravo Puca Naisha Zuleica (2021)

Duración: 10 minutos

Aplicación: Trabajadores de una empresa textil, Lima Este

Objetivo: Explorar los niveles de estrés laboral en los trabajadores

Estructura:

El instrumento cuenta con 22 ítems, mediante una escala de 5 niveles:

Siempre [5]; Casi siempre [4]; A veces [3]; Casi nunca [2]; Nunca [1]

Consta de 3 dimensiones:

Cansancio emocional (9 ítems).

Despersonalización (5 ítems).

Realización personal (8 ítems)

Margen de Error: 5%

Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional

Nombre del instrumento: Clima laboral CL-SPC

Autor del instrumento: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Lima - Perú

Año: 2004

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Aplicación: Trabajadores de instituciones públicas y privadas

Administración: Individual y colectiva

Estructura:

El instrumento tiene 50, mediante una escala de 5 niveles:

Todo o siempre [5]; Mucho [4]; Regular o algo [3]; Poco [2]; Ninguno o nunca [1]

Consta de 5 dimensiones:

Autorrealización (10 ítems).

Involucramiento laboral (10 ítems).

Supervisión (10 ítems)

Comunicación (10 ítems)

Condiciones laborales (10 ítems)

Margen de Error:5%

Anexo 6: Análisis Turnitin

16. Pajuelo y Montoro 15-01-23.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

13%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

7%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

4

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1%

5

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1%

7

repositorio.undac.edu.pe

<1%

Anexo 7: Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,289	44	,000	,765	44	,000
Organizacional						
Estrés Laboral	,351	44	,000	,724	44	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Dado que la muestra es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro - Wilk, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio no tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Spearman para la correlación.

Anexo 8: Grado de Relación según coeficiente de correlación Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 9: Base de datos Excel

Variable 1	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																																																		Total Variable	Promedio Variable		
	Dimensión: Autorrealización										Dimensión: Involucramiento										Dimensión: Supervisión										Dimensión: Comunicación										Dimensión: Condiciones laborales													
N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50				
TR1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	72	1	
TR2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	126	3	
TR3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	73	1		
TR4	4	3	2	4	4	3	2	4	1	1	2	3	3	1	2	4	1	3	4	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	121	2
TR5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	73	1	
TR6	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	73	1	
TR7	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	131	3		
TR8	1	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	130	3			
TR9	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	4	3	131	3			
TR10	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	68	1		
TR11	3	1	2	2	3	1	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	1	2	3	4	5	4	2	3	3	4	4	4	4	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	1	2	3	2	121	2		
TR12	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	68	1		
TR13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	66	1	
TR14	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	67	1		
TR15	4	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1	1	3	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	1	1	3	3	1	2	4	2	105	2		
TR16	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	4	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	107	2	
TR17	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	73	1		
TR18	3	2	4	3	3	3	1	4	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	3	
TR19	4	3	1	1	1	1	3	3	3	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	4	1	3	3	1	1	4	1	3	2	1	4	1	1	3	1	3	4	1	1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	108	2		
TR20	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	126	3		
TR21	1	5	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	1	4	1	2	3	5	1	3	3	1	1	4	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	109	2		
TR22	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	65	1		
TR23	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	73	1		
TR24	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	74	1		
TR25	4	2	3	3	2	4	3	1	4	5	2	3	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	154	3		
TR26	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	63	1		
TR27	3	2	1	3	2	4	2	4	2	3	3	3	1	3	1	1	3	5	2	2	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	4	1	1	3	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	1	2	111	2		
TR28	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	68	1			
TR29	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	67	1		
TR30	2	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	3	3	5	4	1	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	1	125	3		
TR31	1	1	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	1	4	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	3	
TR32	1	2	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	1	4	2	1	2	2	4	129	3		
TR33	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	72	1			
TR34	4	2	3	3	2	4	2	1	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	5	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	121	2			
TR35	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	68	1			
TR36	4	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	72	1			
TR37	2	1	1</																																																			

VARIABLE ESTRÉS LABORAL																												
Variable 1	Dimensión: Agotamiento emocional									Dimensión: Despersonalización					Dimensión: Realización personal							Promedio Dimensión	Total Variable	Promedio Variable				
	1 agotamiento	2 vacío	3 fatiga	6 cansancio	8 desgaste	13 frustración	14 tiempo	16 contacto	20 límite	Promedio Dimensión	5 impersonales	10 dureza	11 endureciendo	15 compañeros	22 Culpabilidad	Promedio Dimensión	4 Entendimiento	7 eficacia	9 influencia	12 energía	17 creación				18 estima	19 valores	21 adecuada	Promedio Dimensión
N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9		p10	p11	p12	p13	p14		p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22				
TR1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	55	3
TR2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	2	29	1
TR3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	58	3
TR4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	49	2
TR5	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55	3
TR6	4	3	4	3	2	4	3	5	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	63	3
TR7	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	54	2
TR8	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	4	2	2	4	2	4	4	4	3	44	2
TR9	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	40	2
TR10	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	54	2
TR11	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	52	2
TR12	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	57	3
TR13	4	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	58	3
TR14	2	4	5	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	75	3
TR15	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	52	2
TR16	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	54	2
TR17	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	53	2
TR18	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	47	2
TR19	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	52	2
TR20	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	47	2
TR21	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	53	2
TR22	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	59	3
TR23	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	58	3
TR24	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	55	3
TR25	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	29	1
TR26	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	58	3
TR27	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	49	2
TR28	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55	3
TR29	4	3	4	3	2	4	3	5	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	63	3
TR30	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	54	2
TR31	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	4	2	2	4	2	4	4	3	3	44	2
TR32	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	40	2
TR33	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	54	2
TR34	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	52	2
TR35	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	57	3
TR36	4	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	58	3
TR37	2	4	5	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	75	3
TR38	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	52	2
TR39	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	54	2
TR40	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	53	2
TR41	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	47	2
TR42	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	52	2
TR43	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	47	2
TR44	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	53	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KERWIN JOSE CHAVEZ VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y el Estrés Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaylas, Ancash - 2022", cuyos autores son PAJUELO ROSAS DIANA SOLEDAD, MONTORO ARROSTEGUI MARITZA CELESTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

HUARAZ, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KERWIN JOSE CHAVEZ VERA CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 08:10:08

Código documento Trilce: TRI - 0523867