



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria de Instituciones Educativas - San Juan de Lurigancho. Lima, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Pamela Vera Medina

ASESOR:

Mgtr. Lincol Orlando Olivas Ugarte

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

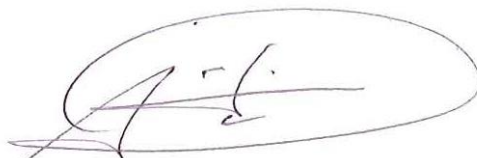
Comportamiento Organizacional

LIMA – PERÚ

2018

PÁGINAS PRELIMINARES

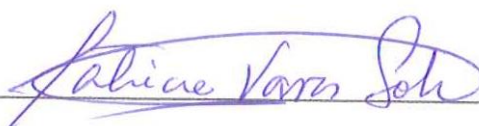
Página del jurado

A handwritten signature in black ink, enclosed in a hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to be 'A. Serpa'.

Mgtr. Antonio Serpa Barrientos
Presidente

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'NR'.

Mgtr. Nikolai Martin Rodas Vera
Secretario

A handwritten signature in blue ink, written in a cursive style. The signature appears to be 'Roxana Patricia Varas Loly'.

Mgtr. Roxana Patricia Varas Loly
Vocal

Dedicatoria

A mis padres y a mi abuela por el apoyo incondicional, comprensión, y afecto que han tenido en el transcurso de mi desarrollo, ya que estuvieron presentes en todos los momentos significativos a lo largo de mi vida. .

Agradecimiento

Agradezco a mi asesor el Mgtr. Lincol Orlando Olivas Ugarte, por su aporte en la elaboración del presente trabajo de investigación, y a las instituciones educativas que me permitieron el ingreso a sus planteles para realizar mi investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Pamela Vera Medina, identificada con DNI N° 72847898, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la esta tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 01 de marzo del 2018



Pamela Vera Medina

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada” **Clima Institucional y estrés laboral en docentes de secundaria de Instituciones Educativas – San Juan de Lurigancho, 2017**” y comprende los capítulos de Introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la referida tesis fue determinar la relación entre el Clima institucional y el estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas – San Juan de Lurigancho, 2017., la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Psicología.

Atte,



Pamela Vera Medina

Índice

	Página
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	Iii
Dedicatoria	Iv
Agradecimiento	V
Declaratoria de autenticidad	Vi
Presentación	Vii
Índice	Viii
RESUMEN	Xi
ABSTRACT	Xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías Relacionadas al tema	24
1.4. Formulación al problema	35
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivo	39
II. MÉTODO	41
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización	43
2.3. Población, muestra y muestreo	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	68

VI.	RECOMENDACIONES	70
VII.	REFERENCIAS	72
ANEXOS		
Anexo 1:	Instrumentos	81
Anexo 2:	Base de datos de la variable	84
Anexo 3:	Matriz de consistencia	86
Anexo 4:	Consentimiento informado	87
Anexo 5:	Documento de Validación de instrumentos	88
Anexo 6:	Análisis de las propiedades psicométricas de los instrumentos	105
Anexo 7:	Cartas de autorización	114

Índice de Tablas

	Página
Tabla 01: Matriz de operacionalización de la variable Clima Institucional	44
Tabla 02: Matriz de operacionalización de la variable Estrés Laboral	45
Tabla 03: Estadísticos descriptivos de la variable clima institucional	54
Tabla 04: Categorías sobre la percepción del clima institucional en docentes	54
Tabla 05: Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral	55
Tabla 6: Niveles sobre la percepción del estrés laboral en docentes	55
Tabla 7: Pruebas de Normalidad para las variables de estudio	56
Tabla 8: Correlación entre categoría de clima institucional y nivel de estrés laboral	57
Tabla 9: Correlación entre la estructura y el estrés laboral	57
Tabla 10: Correlación entre recompensa y estrés laboral	58
Tabla 11: Correlación entre las relaciones y estrés laboral	59
Tabla 12: Correlación entre la identidad y estrés laboral	60
Tabla 13 y Tabla 14: Correlación entre el tipo de gestión privada y pública	61

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre Clima Institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas – San Juan de Lurigancho, 2017. Se recurrió como referencia principal la Teoría de clima laboral de los autores Litwin y Stringer; y la teoría de estrés laboral de los autores Ivancevich y Matteson. El tipo de investigación fue aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental. Se utilizó como población a 4 453 docentes del nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas de San Juan de Lurigancho y el tamaño de la muestra calculada fue 114 docentes. El análisis de los datos se hizo utilizando el programa estadístico SPSS versión 22.0, para la contrastación de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrando un valor $p < 0.05$, por lo tanto se afirma que existe correlación entre el clima institucional y el estrés laboral, siendo de tipo inversamente proporcional ($r = -0,457^{**}$) lo cual quiere decir que a mayor clima institucional, menor estrés laboral.

ABSTRACT

The present research aimed to analyze the relationship between Institutional Climate and work stress in secondary school teachers in Educational Institutions - San Juan de Lurigancho, 2017. It was used as a main reference the Theory of Work Climate of the authors Litwin and Stringer; and the theory of work stress of the authors Ivancevich and Matteson. The type of research was applied, correlation level and non-experimental design. A total of 4 453 secondary level teachers from public and private educational institutions in San Juan de Lurigancho were used as a population, and the sample size calculated was 114 teachers. The analysis of the data was done using the statistical program SPSS version 22.0. For the hypothesis testing, Spearman's Rho correlation coefficient was used finding a value $p < 0.05$, therefore it is affirmed that there is a correlation between the institutional climate and the work-related stress, being inversely proportional ($r = -, 457^{**}$) which means that the higher the institutional climate, the lower the work stress.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización. (Sandoval, 2004, p.83).

En los últimos tiempos diversos investigadores han dado importancia abordar esa área olvidada de la salud mental de los trabajadores en la relación con sus contextos laborales, ya que en los centros laborales no se enfocan como deberían en aquellos temas, ni en las consecuencias que puedan traer consigo el desequilibrio emocional en sus trabajadores, (Organización Panamericana de la Salud [OPS] & Organización Mundial de la Salud [OMS], 2016) distintas organizaciones han puesto énfasis en abordar dichos temas, como la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización de Estados Americanos (OEA) se han referido a temas tales como la conmoción del estrés laboral en la salud, el rendimiento de los trabajadores, contextos laborales, así como ver las medidas preventivas y las formas para subyugar los problemas.

En la iniciación de un seminario virtual, el Subdirector de la OPS, Becerra (2016), se refirió que:

El estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros. Hoy el mundo del trabajo — con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales — nos impone retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. Su resultado es el estrés, que puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso dañar nuestra salud, mermar nuestra productividad y afectar nuestros círculos familiares y sociales (OPS & OMS, 2016).

Con referente a las condiciones laborales de los trabajadores educacionales, (Ministerio de Educación el Ministerio [MINEDU], 2003) de Educación del estado peruano posee una ley de general de educación N°28044 Art 53° en la cual indica que... “es responsabilidad del sector de educación contar con un sistema educativo eficiente, con instituciones y profesores responsables de su aprendizaje y desarrollo integral; recibir un buen trato y adecuada orientación...”. Así mismo se menciona que el docente es uno de los agentes de importancia en el proceso educativo, así se indica en el Art 56° en el que se refiere que el docente “por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes”. Esta ley hace referencia de que el sector educativo es responsable de contar con instituciones educativas eficientes y docentes que cuenten con una adecuada salud física y mental.

El grupo de radio programas (Instituto integración del Grupo Radio Programas del Perú [RPP], 2015) realizó una encuesta a 2,200 personas en 19 departamentos del Perú, en la que se concluye que: Seis de cada diez peruanos señalan que su vida ha sido estresante en el último año. Claro está que todos en algún momento se han llegado a estresar alguna vez, esto si bien llega hacer beneficioso en alguna circunstancia, debido a que estimula y motiva a las personas para que puedan producir más, no obstante si se produce a largo plazo llega a forma problemas en la salud física y mental. Aquella investigación menciona que las mujeres alcanzan mayores niveles de estrés (63%) que los hombres (52%), los encuestados han indicado que una de las causas de que se produzca el estrés se da por las diversas actividades o responsabilidades en los centro de estudios, trabajo u hogar. Además, según la OMS, el estrés laboral es uno de los primeros problemas tanto para la salud de los trabajadores como para las entidades en las que laboran.

En el distrito de San Juan de Lurigancho (S.J.L) la psicóloga Valverde del hospital Solidaridad (2014), señaló que las 'enfermedades ocupacionales' están afectadas con aquellos trabajos que implican deterioro en la salud física o mental, llegando a poder desencadenar en problemas de estrés, desequilibrio

emocional, males hacia la piel, dificultades del sistema nervioso, respiratorio y cardiovascular, e inclusive el cáncer (El Correo, 2014).

Además Valverde (2014) indicó que el "El estrés no solo provoca dolor de cabeza, malestar o irritabilidad, si no que baja las defensas de nuestro sistema inmunológico, lo que nos hace más propensos a adquirir una serie de enfermedades". Sabiendo ello se tiene el conocimiento de que el estrés laboral podría traer consecuencias muy significativas a los trabajadores, llegando a poner en riesgo su salud e integridad como persona (El Correo, 2014).

Con lo señalado anteriormente se puede referir que una de las causas del estrés se da con mayor continuidad en los establecimientos laborales; por ende tiene mucha significancia el poder investigar el clima institucional que se da en los centros educativos, ya que todo ello puede contribuir adecuadamente o ser perjudicial para la salud en el ámbito laboral de los trabajadores, si se da el caso de una excesiva presión en el ambiente laboral, falta de compromiso de las autoridades sumado a otras presiones en su entorno, se estaría trayendo consigo que el trabajador se estrese laboralmente.

En la actualidad está constituyendo uno de los focos de cuidado, ya que se ha transformado en uno de los primordiales aspectos que implica no sólo el bienestar de los trabajadores si no el rendimiento y la competitividad de las distintas organizaciones.

Si en las instituciones se diera un ambiente institucional confiable, con los principios básicos de autoridad, de constante capacitación e innovación, en el que se valoren y respeten las normas, además se dé el uso adecuado de un buen trato entre los mismos docentes y alumnos, ara que todo ello contribuya para las buenas relaciones humanas, en el que se favorecerá la labor de los docentes en los centros educativos.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Ramos (2015) reportó un estudio denominado: Influencia del Estrés Laboral en el desempeño de las actividades de los docentes. El objetivo es comprobar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Superior "Cinco de Junio". La investigación es Exploratoria y no Experimental, con Enfoque Cuantitativo. Se obtuvo como resultado que el 95% de los docentes se encuentran en un nivel de estrés laboral no preocupantes en el desempeño de sus actividades y que el 5 % se encuentra en un nivel de estrés preocupante. Sin embargo se concluye que el nivel de estrés presente en los docentes del Instituto Tecnológico, es claramente bajo o no preocupante con excepción de la pequeña minoría que se encuentra en un rango preocupante; no siendo grave para incidir negativamente en el desempeño de sus actividades (p.6).

Torres (2015) realizó una investigación denominada: Estrés y condiciones laborales en el trabajo docente. Tiene como objetivo identificar los niveles de estrés y las condiciones laborales que afectan a los docentes de educación básica, del nivel secundaria de escuelas públicas y privadas en Querétaro, México. Se realizó un estudio descriptivo y transversal teniendo como muestra a 115 maestros, en la que se le administro el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Al analizar los datos obtenidos, se encontró que la puntuación total de estrés de los maestros fue de 72.25 % ubicándose en un bajo nivel de estrés. Sólo 9 individuos (7.82% de la muestra) reportó estar estresado y ningún maestro de secundaria se encontró en un nivel alto de estrés. Se concluye que el nivel de estrés de los docentes es bajo, no obstante con predisposición a incrementarse por elementos relacionados con el clima organizacional siendo una fuente principal de generación de estrés (p.1).

Jaramillo (2015) reportó un estudio denominado: incidencia del estrés laboral en el clima organizacional. Tuvo como objetivo comprobar si el estrés laboral incide en el clima organizacional de los empleados del palacio municipal del Cantón Mejía. Tuvo como muestra a 198 empleados. La

investigación es de tipo descriptiva, explicativa y correlacional porque pretende describir, explicar y relacionar las variables. El diseño es no experimental porque los datos se recolectarán en su estado natural sin manipular ni controlar las variables. Se obtuvo como resultado un bajo nivel de estrés 57.58% y un nivel promedio de 65% con respecto al clima organizacional. Se concluye que no existe correlación significativa ($p > 0.05$) 0.968, eso quiere decir que el estrés laboral no es un factor que altera el clima organizacional, al menos no en el Palacio Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mejía (p.6).

Angulo (2013) informo su investigación de Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas. El diseño es no experimental, de tipo correlacional. La muestra fue de 661 docentes de instituciones educativas públicas y privadas de Valladolid. Los instrumentos fueron el Cuestionario de Liderazgo en instituciones educativas, Cuestionario de Clima laboral de Wes, el Cuestionario de satisfacción laboral y el inventario de cultura organizacional educativa ICOE. Los resultados refieren que el profesorado percibe la Cultura en el sector público ($m=216,00$) y cultura de sector privado ($m=225,89$) eso refiere que en los centros privados hay una mejor cultura que en el sector público; el Clima en el sector público ($m=56,38$) y clima sector privado ($m=59,20$) eso refiere que el mejor clima institucional es del sector privado; Liderazgo sector público ($m=142,30$) y liderazgo sector privado ($m=142,65$) eso refiere que ambos sectores valoran de la misma manera y con intensidad el liderazgo de sus directores; satisfacción laboral sector público ($m=154,86$) y satisfacción laboral sector privado ($m=161,23$) el profesorado en los centros privados se siente más satisfecho que el de los centros públicos (p.452).

Oramas (2013) presentó su investigación nombrada: Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. El que tiene como objetivo mostrar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout, en una muestra de 621 profesores del nivel primaria, se aplicó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El estudio descriptivo, con un diseño transversal. Se obtuvo como resultado la presencia de estrés laboral en 88.24% y del burnout en 67.5 %. Se

constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. La presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes manifiesta el posible efecto disfuncional que se da en las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la importancia de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y prevengan algún daño en el futuro (p.7).

Alarcón, Herrera y Valderrama (2012) realizaron un estudio enfocado en el Clima organizacional y estrés en empleados de una empresa de fabricación de muebles en la ciudad de Bogotá. El objetivo general de la investigación fue Identificar los acontecimientos del clima organizacional que propician estrés en los trabajadores de una empresa de fabricación de muebles en Bogotá. En ello se trabajaron los conceptos generales sobre el estrés, el clima organizacional y los factores psicosociales que lograrían incidir en el estrés laboral. Se administró la prueba EAE (Escala de apreciación del estrés) escala S. La muestra fueron 40 participantes pertenecientes a la empresa. Como resultados se obtuvo que el 35 % se debe al trabajo en sí mismo, el 33% se debe al contexto laboral y el 32 % se debe a la relación del sujeto con el trabajo. Como deducción final se obtuvo que el 72% de los trabajadores poseen niveles altos de estrés dentro de la compañía (p.40).

Castro (2012) presentó su investigación influencia del clima laboral en el síndrome del burnout, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el Síndrome del Burnout en el personal de una empresa de producción de la ciudad de Quetzaltenango. La muestra fueron 50 colaboradores del área administrativa. Los instrumentos fueron: encuesta de 30 preguntas, que evaluó el clima laboral y el test psicométrico Maslach Burnout Inventory el cual se usó para determinar la existencia del Síndrome del Burnout. Se concluyó que el clima laboral influye en el desarrollo de síntomas de estrés, mismos que pueden avanzar al grado de presentar Síndrome del Burnout. Del 100% de los encuestados, el 34% coincide en que el clima laboral que se maneja en la empresa es bueno y un 12% presento un índice considerable de padecer a futuro el Síndrome de Burnout (p.58).

Nacionales

Montoya (2017) presento su investigación de Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower Lince de Lima. Su objetivo fue analizar la relación entre clima organizacional y estrés laboral. La muestra fue de 200 trabajadores. El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal, descriptivo, correlacional. Los instrumentos aplicados fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de clima laboral de Litwin y Stringer. Se obtuvo un valor de ($p < 0.05$; $r = -0.706$) concluyendo que existe relación entre el estrés laboral y el clima organizacional (p.7).

Anampa (2016) realizo su investigación de Compromiso organizacional y su relación con el estrés de los trabajadores de la constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo. Su objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y estrés laboral en los trabajadores del área administrativo. La investigación fue correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal, cuya población lo conformo 35 trabajadores. Los instrumentos de recolección de datos fueron una encuesta adaptada de compromiso organizacional y una encuesta adaptada de estrés laboral. La investigación concluyó que existe relación inversa de ($r = -.63$) y significativa de ($p < 0.05$) entre el compromiso organizacional general con el estrés laboral (p.4).

Quispe (2016) presentó su investigación de los niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima. Su objetivo fue establecer la relación entre los niveles de estrés y clima laboral. El estudio fue de tipo no experimental transversal, descriptivo, comparativo y correlacional. Los participantes fueron 168 colaboradores de una empresa privada de Lima. Para la aplicación se utilizó la escala de Estrés de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud (OIT-OMS) y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL-SPC). Los resultados demuestran que hay una relación significativa entre las variables de estrés y clima laboral. El nivel de estrés en la muestra fue bajo 87,50% y el clima laboral fue categorizado como favorable 44,08%. En conclusión, refieren que existe una relación inversa ($r = -0.483$) y significativa de ($p < 0.05$) entre las variables estrés y clima laboral;

poniéndose en manifiesto que para que se dé un nivel de estrés bajo debe existir un favorable clima laboral (p.4).

Salvador (2016) reporto su estudio: Síndrome de burnout y clima laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo. El propósito del presente estudio fue establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la Ciudad de Trujillo. El tamaño de la muestra fue de 100 docentes, se seleccionó 10 de cada Institución Educativa y se aplicó un diseño de investigación tipo descriptivo - correlacional. Las herramientas que se emplearon para la medición fueron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES). Los resultados que se obtuvieron fueron que en el Síndrome de Burnout predomina un nivel bajo de 55,0 % y en el Clima Laboral predomina el nivel promedio con un 72%, además se obtuvo que existe relación significativa de ambas variables ($p < 0.05$) (p.6).

Guiza (2015) presento su investigación: Clima laboral y Síndrome de Burnout en teleoperadoras del área de venta móvil de una empresa de telecomunicaciones. Tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima laboral y las dimensiones del síndrome de Burnout en los teleoperadores del área de ventas móvil de una empresa de telecomunicaciones digitales del distrito de Lima. La muestra estuvo constituida por 100 teleoperadores. Para la recolección de datos se utilizaron la Escala de clima laboral de Palma y el inventario del Síndrome de Burnout de Maslach & Jackson. Se obtuvo como resultado que los componentes del clima laboral no se relacionan directamente con las dimensiones del Síndrome de Burnout, agotamiento emocional ($p = 0,716$), despersonalización ($p = 0,763$), y realización personal ($p = 0,405$). Concluyendo que no existe relación significativa entre las variables estudiadas (p.6).

Castañeda (2015) realizó su investigación: Síndrome de burnout y clima social laboral de los trabajadores. Tiene como objetivo comprobar el tipo de relación que existe entre los indicadores de Síndrome de burnout y Clima social

laboral de los trabajadores asistenciales de Ministerio de salud y Seguro Social de Salud – Chepén. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, la muestra lo conformaron 93 trabajadores asistenciales de los centros de salud. Para recoger los datos se usó el Inventario de Burnout de Maslach y la escala del clima social laboral (WES) de Moos y Trickett. Se obtuvo como resultado en el síndrome de burnout un nivel de 96.9% de la realización personal, ubicándolo en el nivel promedio. En el clima social laboral se obtuvo un 95% ubicándolo en los niveles promedio y tendencia buena. Finalmente, la realización personal del síndrome del burnout, se correlaciona de manera directa y muy significativa con la implicación, cohesión, autonomía y organización del clima laboral; así mismo se halla correlación significativa, con el apoyo, claridad e innovación del clima social laboral (p.5).

Fernández (2015) realizó su investigación denominada: Estudio comparativo del clima laboral entre docentes. Tuvo como objetivo identificar si existen diferencias en el clima laboral entre hombres y mujeres de la institución educativa pública Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima. Para lo cual se evaluó a sesenta docentes, a los cuales se le aplicó la Escala de Clima Laboral CL-SPC (Palma, 2010). El diseño utilizado fue no experimental-transversal-descriptivo-comparativo. Los resultados muestran que si existen diferencias estadísticamente significativas en la variable clima laboral entre docentes hombres (148.02) y mujeres (159.57) de la institución educativa pública Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho. Así como en cada una de cuatro factores: involucramiento laboral, comunicación, supervisión y autorrealización, excepto en condiciones laborales (p.5).

Sandoval y Alvarado (2015), presentaron su indagación de Clima organizacional y síndrome de Burnout en los servidores administrativos de la municipalidad provincial de Barranca. Tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout. El diseño es de tipo descriptivo descriptivo correlacional y transversal. La muestra fue de 101 trabajadores de la institución. Los instrumentos para la recolección de datos fueron el cuestionario de Litwin y Stringer y el cuestionario de MBI de Maslach

y Jackson. El estudio concluye de que si existe relación significativa entre el clima laboral y síndrome de Burnout ($r=-0.208$) (p.8).

Pari y Alata, (2015), presento su investigación de Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru en Lima. Tuvo como objetivó describir la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout, la muestra estuvo conformada por 47 docentes. El diseño utilizado pertenece al no experimental, de tipo descriptivo correlacional, se utilizó el cuestionario de clima social de R.H. Moss y el inventario de Burnout de Maslach. Los resultados indican que el 53.2 % de los docentes presentan un nivel de clima laboral bueno y el 53.2 % presentan un nivel bajo de síndrome de burnout. El estudio concluye que existe una relación indirecta y significativa entre Clima laboral y síndrome de burnout ($r= -.510$) (p.4).

Arias, Montes, Masías (2014) realizaron una investigación: el modelo demanda control de karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa. En esta investigación se analizan las relaciones que existen entre el estrés y la creatividad dentro del marco del modelo demanda control de Karasek. La muestra fue de 134 docentes de instituciones educativas de nivel primario, en la cual se les aplicó el Perfil del Profesor Creativo y la Escala de Estrés Laboral de Töres Theorell. Los resultados revelan que el 72.1% de los docentes tienen niveles adecuados de creatividad y elevados niveles de estrés. Se hallaron también, relaciones positivas entre el estrés laboral y las demandas, el control y la creatividad. El control en el trabajo se relacionó positivamente con el apoyo social y la creatividad, del mismo modo que el apoyo social y la creatividad (p.64).

Crespín (2012) presentó su proyecto denominado “Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao”. La investigación de tipo descriptivo simple tuvo como objetivo general medir el nivel de percepción del clima organizacional que tienen los docentes de una institución educativa pública de la región Callao. La muestra estuvo conformada por 52 docentes del nivel primaria y secundaria. La información se

obtuvo con la aplicación del cuestionario Clima Organizacional Para Docentes, de los autores George Litwin y Robert Stringer; que evalúa dimensiones del clima organizacional. Los resultados mostraron que en el clima organizacional se obtuvo un 73.1% ubicándolo en un nivel medio según la percepción de los docentes de una institución educativa del cercado del Callao (p.4).

1.3 Teorías relacionadas al tema

En esta sección de la investigación, se mostrara los aspectos teóricos conceptuales que la sustentan.

Clima Laboral

Definición de Clima Laboral

El diccionario de la (Real Academia Española [RAE], 2014) refiere que la palabra clima tiene su origen en el término en latín tardío *clima* 'latitud, región'; y tiene un significado de “ambiente, condiciones o circunstancias”.

Tagiuri y Litwin (1968), definen al clima laboral como aquello que se da del resultado de una serie de interpretaciones que efectúan los miembros de una organización y que tiene como impacto en sus actitudes y motivación. Con ello nos menciona que la percepción de la calidad del contexto interno de una organización tiene gran influencia en el comportamiento de los trabajadores (p. 209).

Martín (1999) define el clima institucional como: “el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, en un marco próximo determinado (contexto interno) y un marco socioeducativo externo, fundamentado en una estructura y un proceso en el que la planificación resulta determinante” (p. 113).

El clima organizacional, según Chiavenato (2007) define como:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El clima organizacional es

favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero (p.59).

Sandoval (2004) menciona que en las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser contadas en una organización y que tienen relevancia en el comportamiento de los trabajadores. Por esos motivos, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es beneficioso saber las distintas dimensiones que han sido indagadas por personas interesadas en precisar los elementos que interfieren en el ambiente de las organizaciones (p. 85).

Silva (2000) a nivel nacional refiere que las principales dificultades se dan con un comportamiento directivo representado por un liderazgo basado en el ejemplo, si se da la falta de trato, la disminución del acercamiento a los docentes, la poca consideración y el no proporcionar los recursos ni el tiempo para un adecuado desarrollo del trabajo se estaría dificultando el trabajo conjunto de la institución (p. 60).

Teorías de Clima Laboral

A lo largo de los años diversos autores propusieron sus teorías en las cuales señalaban la importancia del clima laboral en las organizaciones. Entre uno de los principales tenemos a:

Teoría del clima Organizacional de Litwin y Stinger

Litwin y Stinger (1968) realizaron un estudio experimental denominado "Motivación y Clima Organizacional" en ello refiere al clima organizacional como aquel filtro en el cual se puede visualizar el funcionamiento de la empresa, que puede ser percibida directamente o indirectamente por la gente que trabaja en aquella organización, que influye en el comportamiento y la motivación de los trabajadores. En aquella teoría definen clima organizacional; en 9 dimensiones que son: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo,

Calidez, Apoyo, Normas, Conflicto e Identidad (p. 214).

- Estructura: Significa la percepción que tienen los miembros acerca de la cantidad de reglas, coordinaciones, niveles, jerárquicos que se ven en lo largo de su desarrollo laboral.
- Responsabilidad. Tiene que ver con los sentimientos de los miembros de la organización en la que está unido a la autonomía en la realización de la actividad encomendada y en tomas de decisiones.
- Recompensa: Corresponde a un salario justo, y correcto, de acuerdo a las actividad desarrollada, y también constituye los incentivo en relación a su desempeño laboral.
- Desafíos: Es la disposición en que la organización suscite la aceptación de nuevos riesgos con el objetivo de lograr las metas plantadas.
- Relaciones: Se fundamenta en la relación del respeto interpersonal, ambiente grato y adecuadas relaciones sociales, con sustento en base a la efectividad y productividad,
- Cooperación: Corresponde al apoyo adecuado, y mantenimiento de una fuerza en equipo en vías de lograr para lograr los objetivos de la empresa.
- Estándares: Es el parámetro o patrón que muestra el alcance y cumplimiento, en la cual puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesario, así de esa manera los colaboradores perciban un ambiente de justicia o de equidad.
- Conflicto: Creado por las inadecuadas relaciones entre los miembros de un grupo. Esto puede ser generado por distintos motivos ya sean relacionados con el trabajo, en relaciones con los compañeros o autoridades superiores.
- Identidad: Es el orgullo de ser parte de la empresa y ser un trabajador en el cual se sienta bien al ver como sus esfuerzos aportan a la

organización.

Teoría de los Sistemas

Likert (1961), citado por Brunet (1987) propuso su teoría de los sistemas enfocándose en el clima organizacional, el refiere que “el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores “ (p. 28). La forma de actuar de una persona ante cualquier circunstancia se dará en función de la percepción que tiene de esta. Por ende si la realidad influye ante la percepción, es la percepción la que establece el tipo de comportamiento que una persona va tomar. De esa manera plantea cuatro factores que influyen en la percepción individual del clima en las organizaciones. Likert define sus factores como:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional.
- El status jerárquica que la persona ocupa dentro de la empresa como el caso del salario a ganar.
- Los factores personales como la personalidad, actitud y satisfacción.
- La percepción que tienen los empleados, con sus propios colegas y los miembros superiores sobre el clima de la organización (p. 28)

Tipos de clima laboral

Según Likert (1961) refiere que si en la dirección no posee un ambiente de confianza y la interacción es casi nula, el clima se estaría percibiendo con temor, en el cual no se estaría propiciando un adecuado clima en la organización. Por ende Likert distingue diferentes tipos de climas existentes en las organizaciones (p. 29):

a) Clima de Tipo Autoritario

- Autoritarismo Explotador: Se determina porque la dirección no posee

confianza en sus empleados, por ende el clima que se percibe es de temor, la dinámica de interacción entre la dirección y los trabajadores es casi nula y las decisiones son dadas únicamente por la dirección, es decir, son ellos los que establecen cuáles son las metas de la organización y la forma de alcanzarlas (p. 30).

- **Autoritarismo Paternalista:** Se define en la existencia de una relación de confianza entre la dirección y sus trabajadores, en ello se manejan los castigos y las recompensas como motivación para los trabajadores y los personales a cargo “supervisores” son los que operan mecanismos de control. En éste tipo de clima, da la impresión de que se labora en un ambiente sólido y organizado. Gran parte de las decisiones son ejecutadas directamente por la dirección, siendo la relación con sus trabajadores como la existente entre el padre y el hijo, resguardando pero no confiándose totalmente de su conducta (p. 31).

b) Clima de Tipo Participativo

- **Consultivo:** Se define por la confianza que tienen los directivos con sus trabajadores. La interacción es fluida entre ambas partes, se encomiendan las funciones y se da primordialmente una comunicación de tipo descendente. La destreza se establece por equipo directivo, sin embargo, según el nivel que se da en la organización, los empleados toman decisiones específicas dentro de su ambiente laboral (p. 31).
- **Participación en grupo:** Se da una plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, la comunicación de la organización se efectúa en todos los sentidos. La motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos de acuerdo al rendimiento, las interacción del trabajo entre supervisor y trabajador tienen como base la amistad y los trabajos compartidos. El funcionamiento de éste sistema es el trabajo en equipo que se da como el mejor medio para alcanzar los objetivos (p. 32.).

Dimensiones Teóricas.

Con respecto a todos los autores que se mencionó anteriormente se tomará como referencia principal a los autores Litwin y Stinger como parte de la base teórica de la variable Clima Institucional. Litwin y Stinger dividen la teoría en 9 dimensiones que son estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. Pero para la presente investigación solo se abordara 4 dimensiones que se utilizaron en la adaptación de la prueba (p. 214).

- Estructura de la organización: Representa la percepción que tiene los trabajadores de la organización sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones al que se ven enfrentados en el desarrollo laboral.
- Relaciones: Es la percepción de los trabajadores de la organización acerca del ambiente de trabajo grato y de optimas relaciones sociales o de un ambiente conflictivo y no favorable tanto entre sus compañeros como entre jefes y subordinados.
- Recompensas: Concierno a la percepción de los empleados sobre la recompensa recibida por un trabajo bien hecho, los sistemas de remuneraciones monetarias que la organización ofrece, las posibilidades de promoción y carrera funcionaria. La obtención de un programa de incentivos que recompense y estimule las conductas de trabajo convenientes, puede optimizar la eficacia institucional, la satisfacción del usuario y la moral del trabajador.
- Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización, siendo un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. Representa el grado en que los trabajadores se identifican con la institución para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes.

Con base a lo anterior, es de importancia contar con un instrumento que permitan medir la variable clima institucional, es por ello que se tendrá como referencia el cuestionario de Clima Organizacional de los autores Litwin, George H. y Robert A. Stringer, adaptado por Chaparro y Vega en el año 2007, pero para esta investigación se utilizara la versión adaptada a la realidad peruana de la autora Angélica Lucrecia Crespín Meza.

Estrés laboral

Definición de Estrés laboral

Oxford English Dictionary (1984) refiere que la palabra estrés tiene su origen en el término en inglés que significa énfasis o presión. Cabe mencionar que el diccionario de la (RAE, 2014) le da un significado de “Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reaccionespsicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”.

Además la Comisión Europea, (1999), define estrés laboral como: “Un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del propio trabajo, la organización y el entorno laboral. Es un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia” (p.6).

Para la OIT (2016) lo define como:

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (p.2)

Del Hoyo (2004) define al estrés como la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización" (p.6). Ante esa situación la persona percibe que no cuenta con recursos necesarios para afrontar la problemática laboral.

Teorías de Estrés laboral

A lo largo de los últimos tiempos diversos investigadores plantearon teorías en las cuales mencionaban la importancia del estrés laboral. Entre los principales tenemos a:

Modelo de interacción de Demandas, Control y Apoyo Social de Karasek y Johnson

Karasek (1979), indica que las situaciones de estrés se dan cuando existen demandas de trabajo muy altas, y al mismo tiempo, la por falta de recursos es baja. El modelo teórico de exigencias psicológicas-control de Karasek indica que el estrés laboral se da con las interacciones entre las demandas laborales y el control que puede ejercer una persona en su ambiente laboral. Tiene significancia mencionar que mientras las demandas son las exigencias físicas y psicológicas que el trabajo involucra a la persona, el control es el recurso que modera las demandas en el trabajo (p. 260).

Pero en la década de los 80 la teoría de Karasek tuvo algunas innovaciones teóricas y prácticas, es así que Johnson en 1986 amplió el concepto de este autor, es así que agrega una dimensión llamada apoyo social a la teoría de Karasek, indica en ello la referencia del clima social en el lugar de trabajo en relación con los compañeros y los superiores, en el que se puede dar efectos amortiguadores en el estrés. De esa forma se tuvo una ampliación de importancia en 1986 teniendo como actualización final la teoría de Modelo de interacción de Demandas, Control y Apoyo Social de Karasek y Johnson (p. 260).

Modelo de estrés orientado a la Dirección, de Matteson e Ivancevich

Matteson e Ivancevich (1987) dan a conocer su modelo de estrés orientado a la dirección, en ello identifican unas series de factores que actúan como posibles fuentes de estrés en su entorno, en la organización y en el individuo. En la cual lo dividen en cuatro factores (p. 261):

- Falta de cohesión grupal: Escasa tendencia de los trabajadores a mantenerse unidos.
- Apoyo inadecuado del grupo: Poco apoyo por parte de los integrantes del grupo.
- Conflicto intra e intergrupales: En la mayoría de las organizaciones no cuentan con recursos necesarios para satisfacer las necesidades internas y cumplir con todos los requerimientos externos.
- Estresores de la organización: La organización está constituido por personas y recursos, que tienen como objetivo lograr metas. Dentro de ellas lo conforman la tecnología, influencia de liderazgo, la estructura organizacional, clima organizacional y estresores de la vida diaria.

Fuentes típicas de estrés

Martinez (2004) menciona que el estrés laboral es una forma específica de estrés que se da en un contexto del trabajo, en el cual se da una serie de situaciones o factores generales y específicos, que se dan aislados o de forma conjunta (p. 50).

- Los contextos físicos del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo.
- La repartición temporal del trabajo, como la duración, su distribución a lo largo del día, el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, y la velocidad a

la que se completa, son factores relevantes.

- La demanda o carga de trabajo y, obviamente es una de las fuentes más frecuentes del estrés.

Para disminuir el estrés Martínez (2004) menciona que el empleado tiene que estar debidamente motivado, así que indico las principales medidas para fomentar la motivación del empleado en la organización (p. 102).

- Las óptimas condiciones de trabajo, con respecto al ambiente físico como facilidades de transporte y acceso, disponibilidades de comedores o estacionamientos; la reducción de la carga de laboral o a una mejor organización, innovando las tareas más atractivas, variadas y que supongan un reto y un esfuerzo para el profesional.
- Actuaciones del desarrollo profesional. El empleado tiene que percibir que tiene la oportunidad de poder realizar una carrera profesional en la empresa.
- Reconocimiento de la tarea realizada. Para el empleado es muy significativo el reconocimiento de su trabajo bien realizado. Cuando se reconoce el trabajo bien hecho, se hace un esfuerzo en seguir laborando mejor.
- Existencia de un proyecto empresarial concreto, atractivo, innovador, y que plantea desafíos. La organización debe adquirir la identificación de los empleados con su proyecto, donde el la cual se sientan orgullosos de pertenecer en ella.
- Diseño y puesta en marcha de prácticas y políticas que benefician el equilibrio entre la vida profesional y la personal de sus trabajadores.
- Beneficios e incentivos no económicos. Las recompensas son diversas y muchas veces son símbolos de estatus. Algunas son: el trabajador del mes, el anuncio de los agradecimientos de clientes satisfechos, viajes promocionales o el reconocimiento público. Estos beneficios obtienen valor

motivador si se utilizan con transparencia y equidad.

Dimensiones Teóricas.

Con respecto a los autores que se mencionó anteriormente se tomará como referencia la teoría de los autores Mattesson e Ivancevich para medir la variable estrés laboral, ya que la organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), lo ubican como teoría principal, en ello se enfocan en siete dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. A continuación se abordara cada una de ellas (p. 261).

- **Clima Organizacional:** Es la Interacción de las trabajadores, estructuras políticas y metas, cada clima de organización es tan único como las personas que conforman las organizaciones y afecta la conducta de los sujetos, los grupos y la forma en que las organizaciones actúan entre sí.
- **Estructura Organizacional:** Es el centro de las relaciones organizacionales y, el núcleo de la generación indeterminada de causas de estrés.
- **Territorio Organizacional:** Es la cantidad de empleados que se hallan en los lugares de trabajo son representativos de mayor cantidad de relaciones.
- **Tecnología:** La llegada de nuevas tecnologías en la empresa, representa un factor de riesgo psico-social. Si se diera una falta de control por parte de los empleados, ya sea por desconocimiento de la utilización, se estaría percibido como amenazante, en el que generaría situaciones de ansiedad, estrés y disminución de eficacia.

- **Influencia del líder:** Es el liderazgo autoritario o por el contrario, la demasiada tolerancia, perjudican el clima, esta función cumple con una de los principales puntos clave de la organización.
- **Falta de cohesión:** Es la escasa tendencia de los miembros de una organización en mantenerse juntos.
- **Respaldo de grupo:** Es la falta de apoyo por parte del grupo o de sus miembros.

Con base a lo referido anteriormente, es de significancia contar con un instrumento que nos permita medir la variable estrés laboral, es por ello que se aplicará la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS validado a la realidad peruana por la autora Suarez en el año 2013.

1.4 Formulación al problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho Lima, 2017?

Problemas Específicos

Pregunta específica 1:

¿Cuál es la relación entre estructura y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017?

Pregunta específica 2:

¿Cuál es la relación entre recompensa y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017?

Pregunta específica 3:

¿Cuál es la relación entre las relaciones y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017?

Pregunta específica 4:

¿Cuál es la relación entre la identidad y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho Lima, 2017?

Pregunta específica 5:

¿Existe diferencias significativa entre el Clima Institucional de instituciones educativas privadas y públicas de - San Juan de Lurigancho Lima, 2017?

1.5 Justificación del estudio

A través de la justificación se deberá demostrar que la investigación realizada es de gran importancia, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que “es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones (el para qué del estudio o por qué debe efectuarse)” p 40.

Este trabajo se justifica debido a que se quiere identificar si en los centros educativos se está propiciando el clima laboral idóneo hacia los docentes. El estudio realizado tiene una relevancia social ya que es de importancia el papel que juegan los educadores en el desarrollo académico, social y cultural de nuestra sociedad, así lo indica Brunet (1987) “el clima refleja de una manera global los valores, la actitudes, y las creencias de los miembros” (p. 20); por ello la importancia de este sector ya que plasma el contexto de la realidad educativa del estado peruano.

Asimismo tiene un valor práctico, ya que se espera que con los resultados finales de acuerdo con los objetivos trazados permitan contribuir positivamente en el ambiente educacional, así refiere Sandoval (2004) en que

llevar un diagnóstico de clima organizacional es beneficioso ya que nos permite saber si en las distintas dimensiones que han sido indagadas, se precisan elementos que interfieren en el ambiente de las organizaciones (p. 85); de esa manera nos permitirán identificar si se da una relación con las variables estudiadas permitiendo dar a conocer si existen o no dificultades que estén poniendo en riesgo u interfiriendo en el área laboral.

De otra manera presenta un valor teórico, ya que la categoría de la investigación radica en que los resultados obtenidos podrían contrastar las teorías que se tienen en cuanto a la correlación entre del clima institucional y estrés laboral. Ya que para la OIT (2016) “el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador” (p.2). De esta manera con información dada se podrá validar teorías que proponen la influencia, lo cual contribuirá alcanzando el conocimiento científico.

Para culminar, presenta un valor en el campo metodológico, ya que la investigación servirá de bases a futuras investigaciones que tengan las variables de estudio o la población a estudiar, Tagiuri y Litwin (1968), mencionan que el resultado de una serie de interpretaciones de los miembros de una organización tendrá como impacto en sus actitudes y su motivación. (p. 209); por ende tiene importancia el identificar y tomar las medidas necesarias para modificar algunas aspectos, prevenir daños futuros o potencializar aquellas áreas de fortaleza en los docentes de San Juan de Lurigancho.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H₁: El clima institucional y el estrés laboral se relacionan inversa y significativamente.

H₀: El clima institucional y el estrés laboral no se relacionan inversa y significativamente.

Hipótesis específicas

Hipótesis Especifica 1

H₁: Existe relación significativa entre estructura y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

H₀: No existe relación significativa entre estructura y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Hipótesis Especifica 2

H₁: Existe relación significativa entre recompensa y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

H₀: No existe relación significativa entre recompensa y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Hipótesis Especifica 3

H₁: Existe relación significativa entre las relaciones y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

H₀: No existe relación significativa entre las relaciones y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Hipótesis Específica 4

H₁: Existe relación significativa entre identidad y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

H₀: No existe relación significativa entre identidad y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Hipótesis Específica 5

H₁: Existe diferencias significativa entre el Clima Institucional de instituciones educativas privadas y públicas de - San Juan de Lurigancho Lima, 2017

H₀: No existe diferencias significativa entre el Clima Institucional de instituciones educativas privadas y públicas de - San Juan de Lurigancho Lima, 2017

1.7 Objetivo**Objetivo General:**

Analizar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Objetivos Específicos:**Objetivo Especifico 1**

Identificar la relación entre la estructura y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Objetivo Especifico 2

Describir la relación entre la recompensa y el estrés laboral en docentes de

secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Objetivo Especifico 3

Especificar la relación entre las relaciones y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Objetivo Especifico 4

Reconocer la relación entre la identidad y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Objetivo Especifico 5

Comparar si existe diferencias significativa entre el Clima Institucional de instituciones educativas privadas y públicas de-San Juan de Lurigancho Lima, 2017

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es No Experimental – Transversal.

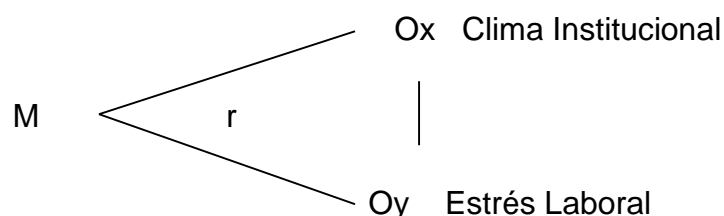
Es no experimental ya que la investigación que se efectúa se da sin manipular deliberadamente las variables. Eso quiere decir, que se trata de estudios en los que no varía de forma intencional las variables independientes para ver su efecto con otras variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p.152). Y es transversal ya que tiene como objetivo describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un tiempo determinado (Hernández, et al., 2014 p.154).

Asimismo es de tipo aplicado ya que “se caracteriza por su interés en la aplicación de conocimientos teóricos a determinada situación concreta” (Sánchez & Reyes, 2006 p.37).

Además tiene un alcance correlacional ya que se dará a “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, et al., 2014 p.93). Con lo mencionado anteriormente la presente investigación pretende medir y buscar la relación entre clima institucional y estrés laboral en los docentes de secundaria de instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho. Lima, 2017.

Sera esquematizado de la siguiente forma:

Sánchez y Reyes, (2015)



Dónde:

M: Muestra del grupo de docentes de Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho.

Ox: Clima Institucional en docentes de Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho.

Oy: Estrés Laboral en docentes de Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho.

r: Índice de relación existente entre ambas variables.

2.2. Variables, Operacionalización

El termino variable hace mención a “propiedad que posee una variación que tiene la capacidad de ser medible y observable” (Hernández, et al., 2014 p.105).

La siguiente investigación está conformada por dos variables que son clima institucional y estrés laboral, siendo claramente de naturaleza cuantitativa, ya que representan propiedades o características abstractas, que no son directamente medibles; sin embargo al operacionalizarlas, estableciendo claramente sus dimensiones, sus indicadores y sus respectivos ítems, se le asigna valores numéricos, de acuerdo a la regla de psicometría.

Clima Institucional

El clima laboral es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. Litwin y Stringer, (1968)

Estrés Laboral

El estrés laboral es el proceso de mecanismo homeostático de los medios internos que existe en el individuo debido a los niveles críticos de estrés generados por el ambiente de trabajo. Ivancevich y Matteson, (1989)

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Clima Institucional

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicaciones	Items	Escala
Clima institucional	El clima laboral es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. (Litwin y Stringer, 1968, p. 214).	La variable de estudio se mide a través del Cuestionario del clima organizacional para docentes, (Litwin & Stringer, 1968) en las cuales se considera las dimensiones teóricas de: estructura, recompensa, relaciones e identidad.	Estructura	Conocimiento sobre documentos y manejo de normas.	1-2-3-4-5-6-7-8 9-10-11-12-13	Escala Ordinal
			Recompensa	Sistema de capacitaciones, cumplimiento de estándares y estímulos.	14-15-16-17-18 19-20-21	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = NI de acuerdo, ni en desacuerdo
			Relaciones.	Comunicación, cooperación y confianza entre el personal.	22-23-24-25-26 27-28-29-30-31 32-33-34-35	4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo
			Identidad	Compromiso, cohesión y satisfacción laboral.	36-37-38-39 40-41	

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Estrés Laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicaciones	Items	Escala
Estrés Laboral	El estrés laboral es el proceso de mecanismo homeostático de los medios internos que existe en el individuo debido a las niveles críticos de estrés generados por el ambiente de trabajo. (Ivancevich y Matteson,1989, p.268)	La variable de estudio se mide a través de la Escala Estrés laboral, (OIT-OMS, 1989) en las cuales se considera las dimensiones teóricas de: Clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.	Clima	Percepciones	1-10-	Escala Ordinal 1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre
			Organizacional	medios laborales	11-20	
			Estructura		2-12	
			organizacional	Gestiones	16- 24	
			Territorio	Condiciones	3-15-22	
			organizacional	Laborales		
			Tecnología	Nuevas tecnologías	4-14-25	
				Estilos de dirección	5-6-13	
			Influencia del líder	y liderazgo	17	
			Falta de cohesión	Permanencia y Compromiso	7-9-18 21	

2.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, et al., (2014) mencionaron que la población es el conjunto de todos los casos que tengan una serie de características de contenido, lugar y tiempo. En la presente investigación, la población está conformada por 4 453 docentes de nivel secundaria de Instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho, información recopilada del año 2017 encontrada en la página web oficial del Ministerio de Educación (MINEDU) del Portal de la Unidad de Estadística Educativa del Perú.

Según Hernández, et al. (2014) definen la muestra como "un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población" (p.173). De esa manera el estudio quedo conformado por 114 docentes de nivel secundaria de las Instituciones Educativas Públicas, I.E 0089 Manuel Gonzales Prada, I.E. Andrés Avelino Cáceres 122, I.E. 0090 Daniel Alcides Carrión, I.E. 1182 Bosque y I.E. 0163 Coronel Néstor Escudero Otero; además de las instituciones Educativas Privadas I.E.P. Líder Ingenieros Uní, I.E.P. Benjamín Franklin, I.E.P San Miguel, I.E.P. Diego Thomson y I.E.P La Sorbona del distrito de San Juan de Lurigancho, los mismos que se seleccionaron aleatoriamente de la referida población.

Por lo tanto se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico, Parra (2003) lo define como la elección de los elementos que no depende de la probabilidad, si no de las características de la investigación. Y se denominó intencional ya que es aquel donde los elementos muestrales son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador (Arias, 2006).

Los criterios de Inclusión fueron

- Docentes varones y mujeres de instituciones educativas privadas y públicas que laboren en el presente año lectivo.

- Docentes varones y mujeres de instituciones educativas privadas y públicas que asistan regularmente al planten educativo.
- Docentes varones y mujeres de instituciones educativas privadas y públicas que hayan aceptado participar voluntariamente después de haberles leído el asentimiento informado.

Los criterios de exclusión fueron:

- Docentes varones y mujeres de instituciones educativas privadas y públicas que no laboren en el presente año lectivo.
- Docentes varones y mujeres de instituciones educativas privadas y públicas que no asistan regularmente al planten educativo.
- Docentes varones y mujeres de instituciones educativas privadas y públicas que no hayan aceptado participar voluntariamente después de haberles leído el asentimiento informado.

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

Para la recopilación de datos en las instituciones educativas públicas se utilizara las siguientes técnicas e instrumentos las cuales nos permitirán obtener la información.

Técnica

Tamayo (1999), menciona a la técnica “como la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación” (p.126). Para la investigación la técnica a utilizar será la encuesta, ya que es una de las técnicas de recolección de datos más usadas, según Bernal (2006) la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p.177).

Instrumento

En la presente investigación se hará el uso de los siguientes instrumentos: Cuestionario de clima organizacional para docentes cuyos autores son Litwin,

George H. y Stringer, Robert A. Y la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS.

Cuestionario del clima organizacional para docentes

Ficha Técnica

Nombre de la prueba : Cuestionario de Clima Organizacional para docentes

Nombre Original : Cuestionario de Clima Organizacional

Autores : Litwin, George H y Stringer Robert A.

Adaptado por : Chaparro y Vega (2007) México

Adaptado en el Perú por : Angélica Lucrecia Crespín Meza (2012). Lima

Objetivo : Orientado a identificar el nivel del clima organizacional.

El cuestionario está diseñado para los trabajadores de la plana docencia. Se utilizó la escala de tipo Likert conformada por 41 items, con 5 opciones de respuestas, que son muy de acuerdo, en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo. Este instrumento consta de 4 dimensiones, entre ellas; estructura, recompensa, relaciones e Identidad.

Validez y Confiabilidad

Chaparro y Vega (2007) efectuaron un estudio denominado el Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003 en el Conalep Querétaro en México. Utilizó, un cuestionario de clima organizacional que evaluaba al personal docente, en la ejecución del proyecto de investigación se realizó el análisis y evaluación únicamente a cuatro dimensiones, estructura, recompensa, relaciones e identidad, cuatro de las nueve que proponen Litwin y Stringer (1968).

En Perú Crespín (2012) realizó su investigación Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región del Callao, la muestra fue de 25 docentes. Los resultados obtenidos en cuanto

a la confiabilidad de .963 y fueron analizados bajo el Alfa de Cronbach; y la validez de contenido por juicios expertos de 0.96. En conclusión, el instrumento es aceptable y puede ser utilizado en el ámbito educativo (p. 4).

En la presente investigación se efectuó un análisis de validez y confiabilidad del instrumento tomando como población a los docentes del nivel secundaria de instituciones educativas públicas, perteneciente al distrito de San Juan de Lurigancho, Lima. Para la validez de contenido se recurrió a la valoración de 5 jueces expertos que determinaron adecuadamente la pertinencia, relevancia y claridad. Se utilizó el análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo una consistencia interna de .960 por lo que la fiabilidad es excelente, de igual forma se realizó el análisis de confiabilidad por dimensiones de estructura .847, recompensa .898, relaciones .938 e identidad de .904 lo cual indica un valor excelente y buena de confiabilidad en el instrumento. Asimismo se realizó un análisis de confiabilidad por dos mitades en la que se obtuvo un valor de .89, el cual confirma una adecuada consistencia interna del instrumento. En conclusión el instrumento posee una confiabilidad aceptada, ya que satisfacen los requerimientos de la población docente.

Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS

Ficha Técnica

Nombre de la prueba	: Escala de estrés Laboral
Autores	: OIT-OMS
Adaptado por	: Medina, Preciado y Pando (2007) México
Adaptado en el Perú por	: Angela Suarez Tunanñaña (2013). Lima
Tipo de Aplicación	: Individual o Colectiva
Duración	: 15 minutos
Tipo de aplicación	: Adultos

Áreas que mide : Estrés Laboral

Objetivo : Medir el estrés laboral

La escala está diseñada para los trabajadores. Se utilizó la escala de tipo Likert conformada por 25 ítems, con 7 opciones de respuestas, que son nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre. Este instrumento consta de 7 dimensiones, entre ellas; clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Validez y Confiabilidad

Medina, Preciado y Pando (2007) efectuaron un estudio de investigación en México la cual validaron la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se obtuvo un 0.64 de validez relevante, y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach. Además se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés reportadas por sexo, siendo mayor el nivel para las mujeres. Se concluyó que esta escala es un instrumento válido y confiable para medir el estrés organizacional (p. 59).

En Perú Suarez (2013) realizó la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima, la muestra fue de 203 trabajadores. La validez fue determinada a través del análisis factorial de componentes principales, este procedimiento se hizo mediante la información obtenida de un Contact Center de Lima. Los resultados del análisis de los componentes principales de la escala se estructuraron en 2 factores que explicaron el 43,55% de la varianza total. Constituidos con ítems de peso factorial superior a 0,37 y la validez relevante es de 65% en el cuestionario en general. Se obtuvo la fiabilidad de la escala empleada en esta investigación a través del análisis de consistencia interna, determinando el coeficiente del Alpha de Cronbach en la que se obtuvo una valoración de 0,9218. Se obtuvo como conclusión que esta escala es un instrumento válido y confiable para medir el estrés organizacional (p. 33).

En la presente investigación se efectuó un análisis de validez y confiabilidad del instrumento tomando como población a los docentes del nivel secundaria de instituciones educativas públicas, perteneciente al distrito de San Juan de Lurigancho, Lima. Para la validez de contenido se recurrió a la valoración de 5 jueces expertos que determinaron adecuadamente la pertinencia, relevancia y claridad. Se utilizó el análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo una consistencia interna de .959 por lo que la fiabilidad es excelente, de igual forma se realizó el análisis de confiabilidad por dimensiones clima organizacional .989, estructura organizacional .612, territorio organizacional .448, tecnología .561, influencia del líder .862, falta de cohesión .911 y respaldo de grupo .896, lo cual indica un valor entre excelente y aceptable de confiabilidad en el instrumento. A si mismo se realizó un análisis de confiabilidad por dos mitades en la que se obtuvo un valor de .943, el cual confirma una adecuada consistencia interna del instrumento. En conclusión el instrumento posee una confiabilidad aceptada, ya que satisfacen los requerimientos de la población docente.

2.5. Métodos de análisis de datos

Terminada la fase de recolección de información, se depurarán los protocolos considerando los criterios de selección establecidos previamente para el estudio. A continuación, se usará la hoja de cálculo de Microsoft Excel 2013 para elaborar la base de datos en la que se introducirán las respuestas de los participantes. Luego estos valores se exportarán al Paquete estadístico para ciencias sociales SPSS 23.

Luego para determinar la normalidad de la distribución de los datos del tamaño de la muestra ($m=114$) se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov - Smimov.

Finalmente, para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, a fin de extraer un coeficiente de asociación entre las variables de Clima institucional y Estrés laboral, así como de sus dimensiones; además se utilizó U de Mann-Whitney y la media para la comparación del tipo de gestión.

2.6. Aspectos éticos

Para la ejecución del presente estudio, se solicitó a los directivos de la I.E 0089 Manuel Gonzales Prada, I.E. Andrés Avelino Cáceres 122, I.E. 0090 Daniel Alcides Carrión, I.E. 1182 Bosque, I.E. 0163 Coronel Néstor Escudero Otero, I.E.P. Líder Ingenieros Uní, I.E.P. Benjamín Franklin, I.E.P San Miguel, I.E.P. Diego Thomson, I.E.P La Sorbona el acceso para la aplicación de los instrumentos de medición a través de una carta de presentación a nombre de la Universidad César Vallejo. También, se utilizó los principios de dignidad y respeto a la persona por medio de un consentimiento informado entregado al docente Asimismo, se le informo y pregunto a los docentes sobre su consentimiento para la participación en la investigación. Luego, antes de administrar los instrumentos, se les especifico de las pruebas tomadas y así como los datos obtenidos se usarán bajo confidencialidad (anonimato), se garantizará la privacidad de sus respuestas, así como el compromiso de facilitar los resultados si en caso lo soliciten. Finalmente, se cumplió con los requisitos de originalidad que demanda el desarrollo del trabajo de investigación, por lo que se empleó correctamente las citas y referencias bibliográficas de las fuentes usadas.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la variable clima institucional

N	Válido	114
	Perdidos	0
Media		146,83
Mediana		153,50
Moda		134
Desviación estándar		24,367
Asimetría		-,640
Error estándar de asimetría		,226
Curtosis		-,412
Error estándar de curtosis		,449
Mínimo		86
Máximo		190

En la tabla 3, se observa que la media de la variable de estudio es de 146 puntos, lo que indica que la percepción sobre el clima institucional se clasifica dentro de la categoría de malo.

Tabla 4

Categorías sobre la percepción del clima institucional en docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Muy malo	24	21,1
	Malo	26	22,8
	Regular	41	36,0
Válido	Bueno	11	9,6
	Muy Bueno	12	10,5
	Total	114	100,0

En la tabla 4, se aprecia que de los 114 participantes del estudio, el 21% manifestó que clasifica el clima institucional dentro de la categoría de muy malo, el 22,8% lo clasifica como malo, el 36% como regular, el 9,6% como bueno y el 10,5 como muy bueno. Estos datos corroboran lo señalado en la tabla 4, en que la mayoría de los evaluados percibe el clima como malo.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral

N	Válido	114
	Perdidos	0
Media		70,02
Mediana		66,00
Moda		66
Desviación estándar		28,645
Asimetría		,288
Error estándar de asimetría		,226
Curtosis		-1,008
Error estándar de curtosis		,449
Mínimo		25
Máximo		129

En la tabla 5, se observa que la media de la variable de estudio es de 70 puntos, lo que indica que la percepción sobre el estrés laboral se clasifica dentro de la categoría de promedio.

Tabla 6

Niveles sobre la percepción del estrés laboral en docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	10	8,8	8,8	8,8
Bajo	17	14,9	14,9	23,7
Promedio	66	57,9	57,9	81,6
Alto	9	7,9	7,9	89,5
Muy alto	12	10,5	10,5	100,0
Total	114	100,0	100,0	

En la tabla 6, se aprecia que de los 114 participantes del estudio, el 8,8% manifestó que clasifica el estrés laboral dentro de la categoría de muy bajo, el 14,9% lo clasifica como bajo, el 57,9% como promedio, el 7,9% como alto y el 10,5% como muy alto. Estos datos corroboran lo señalado en la tabla 5, en que la mayoría de los evaluados percibe el estrés en un nivel promedio.

Análisis inferencial

Prueba de Normalidad

Tabla 7

Pruebas de Normalidad para las variables de estudio

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		Gl	Sig.
Clima institucional	,129	114	,000
Estructura	,121	114	,000
Recompensa	,123	114	,000
Relaciones	,149	114	,000
Identidad	,169	114	,000
Estrés laboral	,091	114	,021

En la tabla 7, se observa que al realizar el análisis de las variables de estudio y sus dimensiones teóricas, se evidencian un valor p (sig) menor a 0.05, lo cual nos indica que no se ajustan a una distribución normal.

Por lo tanto, para realizar las pruebas de las hipótesis se utilizará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, a fin de identificar la relación que existe entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones teóricas.

Hipótesis general:

H₁: El clima institucional y el estrés laboral se relacionan inversa y significativamente.

H₀: El clima institucional y el estrés laboral no se relacionan inversa y significativamente.

Tabla 8

Correlación entre categoría de clima institucional y nivel de estrés laboral

			Estrés laboral
		Coeficiente de correlación	-,457**
Rho de Spearman	Clima institucional	Sig. (bilateral)	.000
		N	114

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 8, se observa que en el análisis muestra un valor ($p < 0.05$) .00, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación entre el Clima institucional y el Estrés laboral. Esta correlación es negativa y de intensidad moderada ($r = 0.457^{**}$). En consecuencia, se puede concluir que a mejor clima institucional habrá menor estrés laboral.

Hipótesis Específica 1

H₁: Existe relación significativa entre estructura y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

H₀: No existe relación significativa entre estructura y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Tabla 9

Correlación entre la estructura y el estrés laboral

			Estrés laboral
		Coeficiente de correlación	-,436**
Rho de Spearman	Estructura	Sig. (bilateral)	.000
		N	114

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

En la tabla 9, se observa que el análisis muestra un valor ($p < 0.05$) .00, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación entre estructura y el estrés laboral. Esta correlación es negativa y de intensidad moderada ($r = -0.436^{**}$). En consecuencia, se puede concluir que a una mejor estructura habrá un menor estrés laboral.

Hipótesis Especifica 2

H₁: Existe relación significativa entre recompensa y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

H₀: No existe relación significativa entre recompensa y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017

Tabla 10

Correlación entre recompensa y estrés laboral

			Estrés laboral
		Coefficiente de correlación	-,384**
Rho de Spearman	Recompensa	Sig. (bilateral)	.000
		N	114

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

En la tabla 10, se observa que el análisis muestra un valor ($p < 0.05$) .00, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación entre recompensa y el estrés laboral. Esta correlación es negativa y de intensidad baja ($r = -0.384^{**}$). En consecuencia, se puede concluir que a una mayor recompensa habrá un menor estrés laboral.

Tabla 12

Correlación entre la identidad y estrés laboral

			Estrés laboral
		Coefficiente de correlación	-,466**
Rho de Spearman	Identidad	Sig. (bilateral)	.000
		N	114

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

En la tabla 12, se observa que el análisis muestra un valor ($p < 0.05$) .00, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación entre identidad y el estrés laboral. Esta correlación es negativa y de intensidad moderada ($r = 0.466^{**}$). En consecuencia, se puede concluir que a una mejor identidad habrá un menor estrés laboral.

Hipótesis Específica 5

H₁: Existe diferencias significativa entre el Clima Institucional de instituciones educativas privadas y públicas de - San Juan de Lurigancho Lima, 2017

H₀: No existe diferencias significativa entre el Clima Institucional de instituciones educativas privadas y públicas de - San Juan de Lurigancho Lima, 2017

Tabla 13

Comparación entre el tipo de gestión privada y pública

CLIMA INSTITUCIONAL	
U de Mann-Whitney	1316,500
W de Wilcoxon	3086,500
Z	-1,736
Sig. asintót. (bilateral)	,083

a. Variable de agrupación: GESTIÓN

Tabla 14

Instituciones educativas por tipo de gestión		Estadístico	Error estándar	
	1	Media	149.82	3.633
Clima institucional	2	Media	144.05	2.806

En la tabla 13 y 14, estableciendo las diferencias entre el tipo de gestión de instituciones educativas que esta simbolizado por el numero 1 la gestión privada y que esta simbolizado por el numero 2 la gestión pública, se hayo un valor de $p > 0.05$, así mismo al realizar el análisis de la media de la gestión privada se hayo un valor de 149.82 y en el de la gestión pública de 144.05; por lo cual se puede inferir que no hay diferencias en cuanto al tipo de gestión. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, y se afirma que no existen diferencias significativas del clima institucional por el tipo de gestión privada y pública. Se puede concluir que las dos tipos de gestiones perciben el clima institucional de la misma forma.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar si existe relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho. Lima, 2017. A continuación se discuten los principales hallazgos de la investigación, comparándolo con lo reportado en los antecedentes nacionales e internacionales y el marco teórico vigente que respalda el tema de estudio.

En referencia a la hipótesis general, se encontró que existe relación entre el clima institucional y el estrés laboral, el análisis muestra que se encontró un valor ($p=0.00$; $r= -0.457$). Estos hallazgos concuerdan con el resultado de Quispe (2016), quien en su investigación realizada a los colaboradores de una empresa privada de Lima, obtuvo una correlación bivariada p menor a 0.05 ($p= 0.01$; $r= -0.483$) entre las variables estrés y clima laboral. De esa forma se contrasta con lo dicho por Karasek (1979), indica que el estrés laboral se da a partir de las interacciones que se dan entre las demandas laborales y el control que puede ejercer una persona en su ambiente de trabajo. Asimismo Hoyo (2004) refiere que el estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. Con lo mencionado anteriormente se evidencia la vinculación que hay entre las dos variables y la importancia de tener un óptimo clima laboral ya que de esa forma se estaría mermando la aparición de enfermedades relacionados con el ambiente de trabajo que es el estrés laboral.

Por otro lado, en la hipótesis específica 1, se determinó que existe relación significativa en la dimensión estructura y el estrés laboral, el análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05 ($p=0.00$; $r=-0.436$). Estos hallazgos concuerdan con la investigación de Quispe (2016), quien en su indagación de los niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima, obtuvo en un valor ($p=0.00$; $r=-0.460$), en la dimensión estructura organizacional en relación con el estrés laboral. De esa forma se contrasta con lo dicho por Matteson e Ivancevich (1987) quienes refieren que la estructura organizacional puede convertirse en un estresor si se da de forma poco clara el tipo de estructura establecida, la jerarquía de poder y la autoridad de una organización. Con lo mencionado anteriormente se evidencia que una

inadecuada estructura organizacional se convertiría en un estresor para los trabajadores.

En referente a la hipótesis específica 2, se determinó que existe relación significativa en la dimensión recompensa y el estrés laboral, el análisis muestra que se encontró una correlación del valor p menor a 0.05 ($p=0.00$; $r=-0.384$). Estos hallazgos tienen una similitud con la investigación de Anampa (2016), quien realizó una indagación del Compromiso Organizacional y su Relación con el Estrés de los Trabajadores de la Constructora Janet EIRL de Trujillo, donde obtuvo un valor ($p=0.008$; $r=-0.65$) en la dimensión de compromiso de continuidad en la que abarca los indicadores de necesidad económica, beneficios y opciones laborales laboral, en relación con el estrés laboral. Chiavenato (2007) refiere la importancia de los incentivos “estímulos” realizados por las instituciones hacia sus empleados, estos salarios, premios o beneficios constituyen una fuente de contribuciones hacia las organizaciones, de esa forma estos estímulos inducen una ganancia equivalente o mayor de las contribuciones. Asimismo Martínez (2004) refirió que la medida para disminuir el estrés en la empresa es que los trabajadores estén debidamente motivados en la cuales está un salario y retribución económica. Estas recompensas no solo obtiene beneficios hacia los empleados sino que también trae consigo incrementos en el desarrollo de la empresa, debido a la motivación que pondrían los empleados hacia su trabajo.

En referente a la hipótesis específica 3, se determinó que existe relación significativa en la dimensión relaciones y el estrés laboral, el análisis muestra que se encontró una correlación p menor a 0.05 ($p=0.00$; $r=-0.335$). Estos hallazgos tienen una similitud con los resultados de Pari y Alata (2015), quien en su investigación Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru en Lima, obtuvo un valor de ($p=0.001$; $r=0.463$) en la dimensión relación con el síndrome de burnout. De igual manera con los resultados de Sandoval y Alvarado (2014), hallaron una relación ($p=0.040$; $r=-0.205$), en la dimensión relaciones del clima organizacional con el síndrome de burnout en los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca. De esa forma se contrasta con lo mencionado por los autores Karasek y Johnson (1986), en la cual refieren que un inadecuado apoyo social,

en relación con los compañeros y superiores del lugar de trabajo pueden tener efectos negativos como el estrés laboral. Con lo mencionado anteriormente se evidencia que para los trabajadores de dichas instituciones y para los autores, existe una importancia en poseer adecuadas relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo, ya que dándose de forma contraria tendría un resultado perjudicial llamado estrés laboral.

En referente a la hipótesis específica 4, se determinó que existe relación significativa en la dimensión identidad y el estrés laboral, el análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05 ($p=0.00$; $r=-0.466$). Estos hallazgos tienen concordancia con los resultados de Montoya (2017) quien en su investigación Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de una empresa en Lima, obtuvo un valor ($p=0.00$; $r=-0.621$) en la dimensión identidad en relación con el estrés laboral. De igual manera en la investigación de Anampa (2016), en la que realizó un estudio de Compromiso Organizacional y su Relación con el Estrés de los Trabajadores de la Constructora Janet EIRL de Trujillo, halló un valor ($p=0.015$; $r=-0.61$) en la dimensión compromiso afectivo que abarca los indicadores de satisfacción, identificación, significación, pertenencia y lazos emocionales con relación al estrés laboral. De esa forma se contrasta con lo mencionado por Litwin y Stinger (1968), en el que refieren que la identidad es el sentimiento de pertenencia a la organización, siendo un elemento importante que representa el grado en que los trabajadores se identifican con la organización para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes. Con ello no solo abarca el sentido de pertenencia si no los vínculos y la participación, en el que dándose de forma contraria serían una generadora de estrés laboral.

En referente a la hipótesis específica 5, se determinó que no existe relación significativa entre el tipo de gestión del clima institucional, ya que se haya un valor p mayor a 0.05 ($p=0,083$), y en el análisis de la media de la gestión privada se obtuvo un valor de 149.82 y en el de la gestión pública un valor de 144.05. Esto difiere del resultado de Angulo (2013) quien en su investigación cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas públicas y privadas de Valladolid España, encontró un valor de ($p=0,005$) en el tipo de gestión, lo cual refiere que el sector privado ($m=59,20$) posee un mejor clima

institucional que el sector público ($m=56,38$), esto indica que en dichas gestiones no perciben de igual forma el clima institucional, caso contrario a los resultados encontrados en esta investigación. Según Likert (1961) refiere que si en la dirección no posee un ambiente de confianza y la interacción es casi nula, el clima se estaría percibiendo con temor, en el cual no se estaría propiciando un adecuado clima en la organización. Además de ellos los resultados de la investigación tiene relación con lo mencionado a nivel nacional Silva (2000) refiere que los mayores problemas en una institución tiene relación con el comportamiento directivo caracterizado por un inadecuado liderazgo, falta de trato, la poca interacción entre los docentes, falta de consideración y la obstrucción del desempeño de los educadores en cuanto a la facilidad de los recursos para el trabajo pedagógico y de tiempo. Con lo mencionado anteriormente se explicaría por qué tanto en ambos sectores no hay diferencias significativas con respecto al clima institucional, esto se daría ya que en ambas sectores pasan por déficit similares según la percepción de los docentes.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se encontró las siguientes conclusiones.

- Existe relación entre el clima institucional y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho Lima, 2017, el análisis muestra que se encontró una correlación negativa y de intensidad moderada; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis de trabajo.
- Existe relación significativa en la dimensión estructura de la variable estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017, el análisis muestra que se encontró una correlación negativa y de intensidad moderada; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis de trabajo.
- Existe relación significativa en la dimensión recompensa de la variable estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017, el análisis muestra que se encontró una correlación negativa y de intensidad baja; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis de trabajo.
- Existe relación significativa en la dimensión relaciones de la variable estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017, el análisis muestra que se encontró una correlación negativa y de intensidad baja; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis de trabajo.
- Existe relación significativa en la dimensión identidad de la variable estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017, el análisis muestra que se encontró una correlación negativa y de intensidad moderada; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis de trabajo.

- Se halló que no existen diferencias significativas entre el Clima Institucional del tipo de gestión privadas y públicas de - San Juan de Lurigancho Lima, 2017, se evidencia que la gestión privada perciben de forma similar el clima institucional que la gestión pública.

VI. RECOMENDACIONES

Con respecto a los resultados obtenidos se sugiere lo siguiente:

- A los directivos de las instituciones se le recomienda desarrollar acciones de intervención como las reuniones con todo el personal en las cuales se trate los logros o déficit en el desarrollo de la institución, además realizar reuniones de confraternidad en las cuales tenga que participar todo el personal, esto tiene como finalidad mejorar el clima institucional en sus docentes y disminuir el estrés laboral.
- Comunicar con claridad y eficacia la cantidad de reglas, coordinaciones, que se produzcan a lo largo del desarrollo laboral.
- Realizar actividades de reconocimiento, basados en un proceso de evaluación de su desempeño, para promover e incentivar el cumplimiento de las responsabilidades de los docentes de las instituciones.
- Promover las relaciones interpersonales, realizando actividades que mejoren la unión, comunicación, y compañerismo entre los docentes de las instituciones.
- Potencializar la pertenencia en los docentes de tal forma que se identifiquen con la institución en la que puedan compartir sus propósitos personales con los objetivos de la institución.
- A las futuras investigaciones, proseguir efectuando nuevos estudios en relación al clima institucional y estrés laboral en poblaciones afines a la presente investigación con la finalidad de comprobar los resultados obtenidos y verificar las desigualas o semejanzas.

VII. REFERENCIAS

Alarcón, M. Gutiérrez, C. y Valderrama, T. (2012). *Clima organizacional y estrés en empleados de una empresa de fabricación de muebles en la ciudad de Bogotá*. (Tesis de pregrado, Pontificia universidad Javeriana, Bogotá, Colombia). Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12569/AlarconAlarconLinaMaria2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (3era ed.) (Trad. M. Guerra Frías). México: Editorial El Manual Moderno.

Anampa, Z. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con el estrés de los trabajadores de la constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo, 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/418/anampa_az.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Angulo, J. (2013). *Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas*. (Tesis para el grado de doctorado, Universidad de Valladolid, Valladolid, España). Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4068/1/TESIS393-131203.pdf>

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme

Arias, W. Montes, I. y Masías, M. (2014). *El modelo demanda control de karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú). Recuperado de http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/236/139.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas

Castro, L. (2012). *Influencia del clima laboral en el síndrome del burnout*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Castro-Leyvi.pdf>

Crespín, A. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao* (Tesis de pregrado, Universidad de San Ignacio de Loyola, Lima, Perú) . Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1138/1/2012_Cresp%C3%ADn_Clima%20organizacional%20seg%C3%BAn%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20los%20docentes%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Castañeda, Y. (2015). *Síndrome de burnout y clima social laboral de los trabajadores asistenciales de ministerio de salud y seguro social de salud – Chepen*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1805/1/RE_PSICOLOGIA_S%C3%8DNDROME.BURNOUT.Y.CLIMA.SOCIAL.LABORAL_TESIS.pdf

Comisión Europea. (1999). *Seguridad y salud en el trabajo en Europa*. Luxemburgo, Luxemburgo: Autor

Correo. (02 de Mayo del 2014). *Estrés laboral desencadenaría desequilibrio emocional e incluso cáncer*. Recuperado de <http://diariocorreo.pe/ciudad/estres-laboral-desencadenaria-desequilibrio->

35558/

Chaparro, D y Vega, L. (2007). *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el Conalep Querétaro*. (Tesis de maestría, Universidad de Conalep Querétaro, Querétaro México). Recuperado de http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/827/Chaparro_D.pdf?sequence=1

Chiavenato, A. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw- Hill.

Fernández, A. (2015). *Estudio comparativo del clima laboral entre docentes hombres y mujeres de la institución educativa pública Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, 2015* (Tesis de pregrado inédita), Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Guiza, A. (2015). *Clima Laboral y Síndrome de Burnout en teleoperadores del área de ventas móvil de una empresa de telecomunicaciones Lima, 2015* (Tesis de pregrado inédita), Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Hernández, R. y Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: Mcgraw-Hill

Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Ivancevich, J. y Matteson, M. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco, Estados Unidos: Jossey Bass Publishers.

Ivancevich, J y Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y Práctica Organizacional.

Jaramillo, I. (2015). *La incidencia del estrés laboral en el clima organizacional de los empleados del palacio municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mejía, en el período 2012-2013*. (Tesis de Magister, Universidad central del Ecuador, Ecuador). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7293/1/T-UCE-0007-36pg.pdf>

Johnson, J. (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in sweden*. New York, United Stated: Public Health.

Karasek, R. (1979). *Job demands, Job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign*. New York, United Stated: Administrative Science Quarterly.

Kerkinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. Recuperado de file:///G:/10%20ciclo/actualizaciones%20del%20proyecto/informa%20va%20y%20conf/investigacion_del_comportamiento_-_kerlinger_fred_n.pdf

Ley No.28044. *Ley General de educación*. Publicada en Ministerio de Educación, del 28 de julio de año 2003. Perú

Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Eficiencia de Centros Docentes: Relaciones Causales*. España: Universidad de Alcalá-MEC.

Martínez, J. (2004). *Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.

Medina, S. Preciado M. y Pando, M. (2007) *Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos*. (Tesis de licenciatura, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México). Recuperado de: http://www.respyn.uanl.mx/viii/4/articulos/escala_estres.htm

Ministerio de Educación. (2017). San Juan de Lurigancho: número de docentes en el sistema educativo por tipo de gestión y área geográfica, según etapa, modalidad y nivel educativo, 2016 Recuperado de http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=23&cuadro=431&forma=U&dpto=15&prov=1501&dist=150132&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo

Montoya, E. (2017). *Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower Lince, Lima 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8532/Montoya_CER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de doctorado, Escuela nacional de salud pública, La Habana, Cuba). Recuperado de http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Recuperado de http://www2.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. Italia: Autor.

Oxford English Dictionary. (1984). *Definition of online in English* Recuperado de. <https://en.oxforddictionaries.com/>

Pari, J y Alata, L. (2015). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/262/Jos%C3%A9_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1

Parra, J. (2003). *Guía de Muestreo*. Maracaibo, Venezuela.

Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima*. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%2C%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSMERY.pdf>

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=GzAga0a>

Radio Programa del Perú (30 de enero del 2015). *El 58% de los peruanos sufre de estrés*. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777%202015>.

Ramos, M. (2015). *Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cinco de Junio*. (Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Ecuador). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7506/1/T->

UCE-0007-308i.pdf

- Salvador, J. (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1801/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCA_TESIS.pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima, Perú: Business Support. Aneth
- Sandoval, M. (Mayo-Agosto, 2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de ciencias económico administrativa*, 10(27), 78-82.
- Sandoval, A y Alvarado, J. (2015). *Clima organizacional y síndrome de Burnout en los servidores administrativos de la municipalidad provincial Barranca*. (Tesis de pregrado, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/62/TFC_09.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, O. (2000). *Clima Organizacional en los centros educativos estatales secundarios de Cajamarca*. (Tesis de maestría, P.U.C.P Lima, Perú). Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Clima_organizacional_en_los_centros_educ.html?id=l7kDfAEACAAJ&redir_esc=y
- Suárez, A. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado

de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>

Tagiuri, R. y Litwin, G. (1968): *The concept of Organizational climate*. Boston, United States: Harvard University Press

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, United States: Harvard University Press

Tamayo, M. (1999). *La Investigación. Santa Fe de Bogotá*, Colombia: Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior.

Torres, M. (2015). *Estrés y condiciones laborales en el trabajo docente*. Universidad Autónoma de Querétaro. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Querétaro, Santiago de Querétaro, México).
Recuperado de http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v8-n1/2-6.pdf

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DOCENTES

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____ Colegio: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás enunciados en la cual tendrás que marcar con una **X** las alternativas que según tu experiencia concuerdan con la institución.

OPCIONES DE RESPUESTA

VALORES				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1.	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2.	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3.	En esta institución existe orden					
4.	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5.	Las normas vigentes facilitan mi desempeño					
6.	Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					
7.	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
8.	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución					
9.	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
10.	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11.	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
12.	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13.	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
14.	La institución contribuye en mi desarrollo profesional					
15.	La institución me brinda talleres formativos para obtener un mejor desarrollo de mis habilidades					
16.	En general, me siento satisfecho con mis alumnos ya que se benefician con mis esfuerzos, y obtienen un buen desempeño académico.					
17.	En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
18.	La autoridad del colegio muestra interés en el resultado de mis tareas					
19.	La autoridad del colegio reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
20.	La autoridad del colegio me motiva para realizar mis tareas					
21.	La autoridad del colegio utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					
22.	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
23.	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
24.	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
25.	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					
26.	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					

27.	La dirección tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
28.	La dirección es claro en la asignación de las tareas					
29.	La dirección brinda seguridad para que realice mis tareas					
30.	La dirección brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
31.	La dirección es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
32.	La dirección brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
33.	La dirección toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
34.	La dirección reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					
35.	La dirección mantiene una comunicación abierta con todos en la institución					
36.	Me siento parte importante de esta institución					
37.	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
38.	Considero importante mi trabajo en esta institución					
39.	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución					
40.	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución					
41.	Disfruto trabajar en esta institución.					

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT- OMS

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____ Colegio: _____

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de situaciones a las que le siguen siete (7) posibles respuestas o alternativas designadas en las que usted tendrá con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	frecuentemente	generalmente	siempre

N°	ITEMS	Puntuación
1.	Me estresa el no comprender las metas y misión de la institución	
2.	Me estresa el rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados	
3.	Me produce estrés controlar las actividades de mi área de trabajo	
4.	Me estresa que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado	
5.	Me estresa que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes	
6.	Me estresa que mi supervisor no me respete	
7.	Me causa estrés que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente	
8.	Me causa estrés que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas	
9.	Me causa estrés que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución	
10.	Me estresa que no sea clara la forma en que trabaja la institución	
11.	Me estresa que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño	
12.	Me causa estrés que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo	
13.	Me estresa que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar	
14.	Me estresa no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución	
15.	Me estresa no tener un espacio privado en mi trabajo	
16.	Me causa estrés que se maneje mucho papeleo dentro de la institución	
17.	Me causa estrés que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo	
18.	Me estresa que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado	
19.	Me estresa que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes	
20.	Me causa estrés que la institución carezca de dirección y objetivos	
21.	Me causa estrés que mi equipo de trabajo me presione demasiado	
22.	Me estresa que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos	
23.	Me causa estrés que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito	
24.	Me causa estrés que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí	
25.	Me causa estrés no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad	

ANEXO 2
Base de datos
Clima institucional

Table with columns: ID, INSTITUCIONES, C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10, C11, C12, C13, C14, C15, C16, C17, C18, C19, C20, C21, C22, C23, C24, C25, C26, C27, C28, C29, C30, C31, C32, C33, C34, C35, C36, C37, C38, C39, C40, C41, #estructura, recomper, relaciones, identidad, CUMA INSTITUCIONAL.

Base de datos Estrés Laboral

ID	S	INSTITUCION	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14	e15	e16	e17	e18	e19	e20	e21	e22	e23	e24	e25	clima organizacio nal	estructura organizacio nal	territorio organizacio nal	tecnologia	influencia del lider	falta de cohesion	respaldo de grupo	ESTRÉS LABORAL
1	1	1	2	2	2	5	1	6	4	4	7	2	2	4	6	6	7	7	6	6	7	4	2	2	2	6	7	10	19	58	17	19	19	13	109
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	4	6	4	14	6	4	5	3	31	
3	1	1	5	3	2	4	6	3	5	5	4	4	3	3	2	5	6	6	3	4	4	3	4	3	4	3	5	16	15	52	12	18	16	13	99
4	1	1	3	6	2	3	4	4	4	2	1	1	2	3	4	4	4	4	1	2	4	1	1	6	1	6	12	35	7	14	12	12	69		
5	1	1	4	2	2	3	7	5	7	6	6	5	3	7	1	2	2	7	7	6	5	4	2	3	5	5	20	12	58	11	24	22	16	108	
6	2	1	6	5	4	4	5	6	4	5	6	4	5	5	6	6	5	5	4	4	3	4	5	6	7	4	17	22	69	14	21	18	15	122	
7	1	1	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	15	16	54	12	14	15	10	96		
8	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	6	16	3	6	6	3	31	
9	2	1	4	7	4	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	7	5	1	1	1	1	1	1	1	4	8	15	29	7	4	4	3	56		
10	1	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	5	2	6	2	5	2	4	2	3	2	2	4	4	10	12	49	10	16	13	10	81	
11	1	1	5	4	2	6	5	2	3	3	3	2	3	7	6	3	5	7	6	7	6	6	6	1	5	7	3	16	25	51	9	19	19	14	113
12	2	1	6	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	6	7	2	3	6	5	5	4	6	3	5	3	6	18	20	59	12	19	19	15	115	
13	2	1	6	3	5	4	7	7	5	4	3	7	4	7	7	5	4	4	6	6	6	4	3	7	3	7	21	21	76	13	27	17	13	127	
14	1	1	7	4	5	4	2	3	5	5	6	5	4	6	7	1	7	5	4	4	5	6	7	6	4	4	3	22	19	66	9	16	22	14	119
15	1	1	4	2	4	3	1	1	1	1	3	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	11	6	26	6	4	3	45		
16	2	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12	5	23	5	4	4	3	40	
17	1	1	6	2	1	5	6	7	6	4	4	7	7	7	1	6	4	4	6	4	4	4	4	4	2	6	27	15	72	13	24	20	12	121	
18	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	8	5	24	6	5	7	6	43	
19	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	3	2	11	8	30	6	7	8	6	50	
20	2	1	4	2	4	3	2	5	3	4	2	2	4	2	4	6	4	3	2	4	4	5	4	2	2	4	7	15	11	49	18	13	15	10	90
21	2	1	5	2	5	3	7	7	6	5	4	7	3	7	7	6	5	3	3	7	6	6	6	4	3	7	3	21	19	76	15	24	23	14	127
22	1	1	6	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	12	10	30	7	8	9	6	60	
23	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	11	13	31	8	8	10	9	66	
24	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	7	4	20	4	6	6	3	54	
25	2	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	5	7	23	5	4	8	3	39	
26	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	7	1	4	11	17	4	5	6	4	37	
27	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	16	6	4	6	3	32		
28	1	1	4	4	6	3	4	7	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	7	4	3	3	5	7	14	16	57	14	20	18	10	104	
29	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	5	8	18	4	5	5	4	96	
30	1	2	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10	12	29	10	4	7	4	50
31	2	1	2	6	5	6	5	4	5	4	6	5	4	5	6	7	5	5	5	6	3	4	5	5	5	6	20	20	72	18	20	15	12	129	
32	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	18	6	5	6	4	44	
33	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	6	17	3	5	4	4	30	
34	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	7	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	4	5	6	25	8	4	8	6	46
35	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	7	6	19	5	5	4	4	35	
36	2	1	3	4	2	5	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	6	7	2	2	2	2	2	2	2	4	14	15	41	10	9	9	6	74	
37	2	4	3	2	4	5	4	3	2	1	2	1	1	3	2	5	4	2	2	1	2	2	3	1	6	8	9	37	11	14	8	6	66		
38	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	4	5	7	18	6	4	7	5	39
39	2	2	2	4	4	2	2	1	4	2	1	1	1	2	2	5	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	6	15	34	10	8	9	6	63	
40	1	2	2	2	2	3	5	5	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	11	8	38	9	14	12	7	66		
41	2	1	5	5	4	4	2	1	3	4	2	3	2	2	1	6	2	5	4	2	3	1	2	2	2	2	11	13	36	9	8	9	7	66	
42	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	1	3	1	3	1	2	2	6	12	27	6	6	8	6	51
43	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	4	7	16	4	4	4	3	31	
44	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	2	4	4	5	16	17	56	13	15	17	13	100	
45	2	1	2	1	2	1	3	1	4	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	4	12	4	8	7	4	30	
46	2	4	2	4	2	5	1	1	2	3	4	2	3	2	4	5	2	1	5	4	3	1	1	2	2	3	13	9	37	9	5	10	9	66	
47	2	4	4	3	5	5	6	4	5	4	3	2	2	3	6	6	3	5	6	4	5	6	4	3	5	6	14	14	58	16	19	20	12	109	
48	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	8	8	43	8	13	13	10	68	
49	2	1	2	1	2	2	3	5	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	9	9	43	9	13	13	10	71	
50	1	2	6	2	1	2	6	1	6	3	1	2	5	4	4	2	3	7	1	1	3	1	1	4	2	7	16	15	43	15	12	9	8	76	
51	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	7	4	6	1	4	3	1	4	4	7	16	19	55	15	16	17	8	104
52	1	2	2	1	2	2	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	4	7	1	1	1	1	1	1	11	6	21	3	7	5	6	43	
53	2	5	2	2	1	3	4	5	5	4	7	6	5	4	2	2	4	2	4	5	4	7	2	1	6	3	7	25	14	51	14	13	16	15	98
54	2	7	5	7	5	7	6	4	5	4	7	6	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	2	4	2	14	16	39	8	13	16	15	98	
55																																			

ANEXO 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho Lima, 2017?	El clima institucional y el estrés laboral se relacionan inversa y significativamente.	Analizar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017	Clima institucional	Estructura	Conocimiento sobre documentos y manejo de normas.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Diseño: experimental transversal No Nivel: Correlacional Tipo: Básica Población: 4 453 Hab. Muestra: 114 Hab.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Recompensa	Sistema de capacitaciones, cumplimiento de estándares y estímulos. Comunicación, cooperación y confianza entre el personal.	
¿Cuál es la relación entre estructura y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017?	Existe relación significativa entre estructura y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017	Identificar la relación entre la estructura y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017		Relaciones	Conocimiento sobre documentos y manejo de normas. Sistema de capacitaciones, cumplimiento de estándares y estímulos.	
¿Cuál es la relación entre recompensa y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017?	Existe relación significativa entre recompensa y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017	Describir la relación entre la recompensa y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017		Identidad	Comunicación, cooperación y confianza entre el personal.	
¿Cuál es la relación entre las relaciones y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017?	Existe relación significativa entre las relaciones y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017	Especificar la relación entre las relaciones y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017		Estrés Laboral	Clima Organizacional	
¿Cuál es la relación entre la identidad y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho Lima, 2017?	Existe relación significativa entre identidad y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017	Reconocer la relación entre la identidad y el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas de-San Juan de Lurigancho. Lima, 2017	Estructura organizacional		Gestiones	
¿Existe diferencias significativa entre el Clima Institucional de instituciones educativas privadas y públicas de - San Juan de Lurigancho Lima, 2017?	Existe diferencias significativa entre el Clima Institucional de instituciones educativas privadas y públicas de - San Juan de Lurigancho Lima, 2017	Comparar si existe diferencias significativa entre el Clima Institucional de instituciones educativas privadas y públicas de-San Juan de Lurigancho Lima, 2017	Territorio organizacional		Condiciones Laborales	
			Tecnología		Nuevas tecnologías	
			Influencia del líder		Estilos de dirección y liderazgo	
			Falta de cohesión	Permanencia y Compromiso		

ANEXO 4

**Consentimiento informado para participantes de investigación**

Soy un estudiante de la **Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Sede Lima Este**, estoy realizando una investigación en docentes de nivel secundaria, con el fin de conocer el clima institucional que se da en el centro educativo y a la vez identificar si tiene relación alguna con el estrés que se pueda dar a partir de ello. Lo que permitirá proponer algunas medidas para mejorar el clima institucional en diversos centros educativos de nuestro distrito.

Desearía contar con tu colaboración para lograr esta investigación, por lo que te pido firmes este documento donde se indica y luego respondas con sinceridad los cuestionarios que te serán entregados.

Quiero contarte que tus respuestas serán totalmente confidenciales (anónimas), no necesitas poner tu nombre completo y los resultados obtenidos no se comunicarán con el colegio facilitando datos personales ni forma alguna para que puedan identificarte. Además, los resultados solo serán utilizados para propósitos de esta investigación.

Si durante la resolución de los cuestionarios tuvieses alguna pregunta, por favor levanta la mano y házmela saber para poder resolverla lo más pronto posible.

Te agradezco tu cooperación y quiero que sepas que la valoro mucho.

Atentamente

Pamela Vera Medina

Luego de haber leído atentamente este documento, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Firma

ANEXO 5

DOCUMENTO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima Institucional
Cuestionario de clima organizacional para docentes

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura							
1.	Considero que es necesario el establecimiento de reglas	/		/		/		
2.	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	/		/		/		
3.	En esta institución existe orden	/		/		/		
4.	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	/		/		/		
5.	Las normas vigentes facilitan mi desempeño	/		/		/		
6.	Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas	/		/		/		
7.	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas	/		/		/		
8.	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución	/		/		/		
9.	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio	/		/		/		
10.	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	/		/		/		
11.	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	/		/		/		
12.	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	/		/		/		

3.	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES / Items							
	DIMENSIÓN 2: Recompensa							
14.	La institución contribuye en mi desarrollo profesional	/		/		/		
15.	La institución me brinda talleres formativos para obtener un mejor desarrollo de mis habilidades	/		/		/		
16.	En general, me siento satisfecho con mis alumnos ya que se benefician con mis esfuerzos, y obtienen un buen desempeño académico.	/		/		/		
17.	En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	/		/		/		
18.	La autoridad del colegio muestra interés en el resultado de mis tareas	/		/		/		
19.	La autoridad del colegio reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas	/		/		/		
20.	La autoridad del colegio me motiva para realizar mis tareas	/		/		/		
21.	La autoridad del colegio utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	/		/		/		

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3: Relaciones:							
22.	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo	/		/		/		
23.	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	/		/		/		
24.	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	/		/		/		
25.	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución	/		/		/		
26.	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	/		/		/		
27.	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas	/		/		/		
28.	La dirección es claro en la asignación de las tareas	/		/		/		
29.	La dirección brinda seguridad para que realice mis tareas	/		/		/		
30.	La dirección brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales	/		/		/		
31.	La dirección es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera	/		/		/		
32.	La dirección brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	/		/		/		
33.	La dirección toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	/		/		/		



34.	La dirección reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás										
35.	La dirección mantiene una comunicación abierta con todos en la institución			/					/		
		DIMENSIONES / Ítems				Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	Sugerencias
		DIMENSIÓN 3: Identidad				Sí	No	Sí	No	Sí	No
36.	Me siento parte importante de esta institución	/						/			
37.	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	/						/			
38.	Considero importante mi trabajo en esta institución	/						/			
39.	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución	/						/			
40.	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución	/						/			
41.	Disfruto trabajar en esta institución.	/						/			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: R. Morúa Elena Zúñiga Villegas
DNI: 98004226

Especialidad del validador: Química

- 1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Firma]
Firma del Experto Informante: C.B. 0686
Especialidad

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

El instrumento es aplicable (expresión)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgr: *Dr. Raúl Díaz Ignacio de Loyola*

DNI: *0824128*

Especialidad del validador: *Psicólogo y Doc. CCSS. Doc. de Psicología UCV - Lima Este*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CP. 2633

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: R. S. CONDESA DE LA ROSA NEPOMUCENO
DNI: 099356244

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jose Trigo Soria

N.I.: 43631213

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Especificidad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Jose Trigo Soria
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 19876



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Huamán Candian Garmina*
DNI: *410038803*

Especialidad del validador: *Psicología Clínica*

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Ricari H

Firma del Experto Informante.
Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide estrés laboral
Escala de estrés laboral de la OIT- OMS**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL							
Me estresa el no comprender las metas y misión de la institución	/		/		/		
Me estresa que no sea clara la forma en que trabaja la institución	/		/		/		
Me causa estrés que la institución carezca de dirección y objetivos	/		/		/		
Me estresa que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
Me estresa el rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados	/		/		/		
Me causa estrés que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo	/		/		/		
Me causa estrés que se maneje mucho papaleo dentro de la institución	/		/		/		
Me causa estrés que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: TERRITORIO ORGANIZACIONAL							
Me estresa el rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados	/		/		/		
Me estresa no tener un espacio privado en mi trabajo	/		/		/		
Me estresa que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos	/		/		/		

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: TERRITORIO							
Me estresa que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado	/		/		/		
Me estresa no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución	/		/		/		
Me causa estrés no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: INFLUENCIA DEL LÍDER							
Me estresa que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes	/		/		/		
Me estresa que mi supervisor no me respete	/		/		/		
Me estresa que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar	/		/		/		
Me causa estrés que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo	/		/		/		
DIMENSIÓN 6: FALTA DE COHESIÓN							
Me causa estrés que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente	/		/		/		
Me causa estrés que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución	/		/		/		
Me estresa que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado	/		/		/		
Me causa estrés que mi equipo de trabajo me presione demasiado	/		/		/		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 7: RESPALDO DE GRUPO							
3.	Me causa estrés que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas	/		/		/		
4.	Me estresa que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes	/		/		/		
5.	Me causa estrés que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito	/		/		/		

Observaciones:


Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Dr. María Elena Torres
DNI: 80000000

Especialidad del validador: Odontología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante. CP, 068
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

El instrumento se aplicó

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Dr. Raúl Díaz Ignacio de la Cruz*
DNI: *08341178*

Especialidad del validador: *Psicólogo y Doc. CCSS - Doc. de Psicología de la UCV Lima E.F.*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entienden sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Handwritten Signature]

Firma del Experto Informante.
Especialidad
CPP 2653

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RALFO DE LA ROSA NEBRADA
DNI: 09956244

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

HERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Condición de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jose Triguero Soria
Nº: 413631213

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Especificidad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Dificultad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Jose Triguero Soria
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 19876



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Huamán Candiani Giamina
DNI: 410038803

Especialidad del validador: Psicopedagogía

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se evidencia sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Firma]

Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 6

ANÁLISIS DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Cuestionario de clima organizacional para docentes Confiabilidad

		Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable	Clima organizacional	.960	41
Dimensiones	Estructura	,847	13
	Recompensas	,898	8
	Relaciones	,938	14
	Identidad	,904	6

Estadísticas de fiabilidad

Se observa que el método de Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional es de .960 de consistencia interna, lo cual indica un valor de excelente de confiabilidad, además se observa que por dimensiones se obtuvo un alfa de cronbach de estructura, 847, recompensa, 898, relaciones ,938 e identidad de ,904 consistencia interna, lo cual indica un valor de excelente y buena de confiabilidad en el instrumento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	151,07	365,385	,198	,960
C2	151,74	354,930	,609	,959
C3	152,02	354,121	,578	,959
C4	151,26	362,296	,285	,960
C5	151,76	354,869	,509	,959
C6	151,74	357,857	,455	,959
C7	151,19	365,036	,198	,960
C8	151,29	363,819	,243	,960
C9	152,55	350,693	,486	,960
C10	151,93	355,580	,428	,960
C11	151,67	354,472	,515	,959
C12	151,69	359,877	,422	,960
C13	152,10	356,186	,359	,960
C14	151,95	350,925	,717	,958
C15	152,60	347,710	,638	,959
C16	151,74	353,222	,553	,959
C17	152,17	356,533	,418	,960
C18	151,90	345,259	,800	,958
C19	152,05	341,364	,794	,958
C20	152,10	342,430	,808	,958
C21	152,21	348,758	,787	,958
C22	152,05	346,876	,720	,958
C23	151,93	353,092	,576	,959
C24	151,83	349,752	,616	,959
C25	152,12	354,010	,549	,959
C26	152,24	346,186	,812	,958
C27	152,10	338,771	,823	,957
C28	151,88	352,351	,683	,958
C29	151,86	348,077	,784	,958
C30	151,74	350,003	,667	,958
C31	151,83	345,069	,719	,958
C32	151,76	347,991	,628	,959
C33	151,71	347,282	,777	,958
C34	151,69	349,780	,642	,959
C35	151,76	352,088	,675	,958
C36	151,71	349,721	,803	,958
C37	151,62	351,851	,668	,958
C38	151,45	358,693	,492	,959
C39	151,69	358,609	,565	,959
C40	151,55	360,205	,537	,959
C41	151,52	346,012	,789	,958

Se observa que los coeficientes de correlación ítem-test de los ítems 1 y 7 presentan valores inferiores al mínimo sugerido como aceptable de .20.

Juicio de Expertos

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Acierto	V. de Aiken
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1

Nota: No = 0 Sí = 1 P = Pertinencia R = Relevancia C = Claridad

Expertos	Especialidad
Mgtr. María Elena Zuñiga Villegas	Psicología clínica y docencia universitaria
Dr. Ignacio de Loyola Perez Diaz	Psicología educativa y docencia universitaria
Lic. Raúl Alberto De Lama Moran	Psicología organizacional y docencia universitaria
Lic. José Trigoso Soria	Psicología organizacional y docencia universitaria
Lic Giannina Huamán Canchari	Psicología clínica
Promedio porcentual de Validación del instrumento	100%

Percentiles del cuestionario Clima Organizacional para docentes

Estadísticos		clima institucional
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		155,62
Desviación estándar		19,232
Asimetría		-1,030
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		1,371
Error estándar de curtosis		,717
Rango		91
Mínimo		102
Máximo		193
Percentiles	10	124,00
	25	150,00
	50	159,00
	75	167,00
	90	174,40

Baremo del Cuestionario de clima organizacional para docentes

DIMENSIÓN	BAREMO	
	NIVEL	RANGO
Clima Institucional	Muy bueno	175 a mas
	Bueno	168 a 174
	Regular	151 a 167
	Malo	125 a 150
	Muy malo	124 a menos

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Escala de Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad

		Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable	Estrés Laboral	.959	25
	clima organizacional	,898	4
	estructura organizacional	,612	4
Dimensiones	territorio organizacional	,448	3
	Tecnología	,561	3
	influencia del líder	,862	4
	falta de cohesión	,911	4
	respaldo de grupo	,896	3

Se observa que el método de Alfa de Cronbach de la variable Estrés laboral es de .959 de consistencia interna, lo cual indica un valor excelente de confiabilidad, además se observa que por dimensiones se obtuvo un alfa de cronbach de clima organizacional ,989 , estructura organizacional ,612 , territorio organizacional ,448 , tecnología ,561 , influencia del líder ,862 , falta de cohesión ,911 y respaldo de grupo ,896 de consistencia interna, lo cual indica un valor aceptable de confiabilidad en el instrumento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
e1	67,57	901,958	,751	,958
e2	67,95	942,095	,233	,961
e3	67,95	931,510	,379	,960
e4	67,40	926,832	,357	,961
e5	68,07	909,726	,497	,960
e6	67,62	859,315	,796	,957
e7	67,33	863,935	,831	,956
e8	67,19	855,329	,851	,956
e9	67,52	863,816	,871	,956
e10	67,62	880,437	,871	,956
e11	68,10	896,527	,755	,957
e12	67,71	888,746	,687	,958
e13	67,86	878,760	,800	,957
e14	68,17	901,898	,563	,959
e15	67,40	878,393	,658	,958
e16	66,55	884,059	,593	,959
e17	67,86	871,833	,856	,956
e18	67,38	860,827	,841	,956
e19	67,95	881,705	,734	,957
e20	67,93	882,361	,728	,957
e21	67,69	857,243	,813	,956
e22	69,00	938,927	,382	,960
e23	68,02	887,780	,820	,957
e24	67,38	882,534	,621	,959
e25	67,33	888,033	,714	,958

Se observa que los coeficientes de correlación ítem-test presentan valores superiores al mínimo sugerido como aceptable de .20.

Juicio de Expertos

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Acierto	V. de Aiken
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
Nota:	No = 0			Sí = 1			P = Pertinencia						R = Relevancia			C = Claridad	

Expertos	Especialidad
Mgtr. María Elena Zuñiga Villegas	Psicología clínica y docencia universitaria
Dr. Ignacio de Loyola Perez Diaz	Psicología educativa y docencia universitaria
Lic. Raúl Alberto De Lama Moran	Psicología organizacional y docencia universitaria
Lic. José Trigos Soria	Psicología organizacional y docencia universitaria
Lic Giannina Huamán Canchari	Psicología clínica
Promedio porcentual de Validación del instrumento	100%

Percentiles de la Escala de Estrés Laboral

Estadísticos		Estrés Laboral
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Media	70,52
	Desviación estándar	31,025
	Asimetría	,282
	Error estándar de asimetría	,365
	Curtosis	-1,110
	Error estándar de curtosis	,717
	Rango	118
	Mínimo	25
	Máximo	143
Perc	10	31,00
entil	25	44,00
es	50	62,00
	75	100,50
	90	109,20

Baremo de la Escala Estrés Laboral

DIMENSIÓN	CATEGORIA	BAREMO	RANGO
Estrés Laboral	Muy alto		110 a mas
	Alto		101 a 109
	Promedio		45 a 100
	Bajo		32 a 44
	Muy bajo		31 a menos

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 7 CARTA DE AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Juan de Lurigancho, 21 de Setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-UCV-LE

Mgr.

JUAN C. GARCÍA ALVARADO

Director(a)

I.E. 0089 MANUEL GONZALES PRADA

Presente.-

**Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de
Investigación de/la estudiante PAMELA VERA MEDINA**

De mi consideración,

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que en/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante del XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigidos a los docentes de nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés laboral de la OIT-OMS y Cuestionario del clima organizacional para docentes

Dicho instrumento corresponde a su investigación: "Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas San Juan de Lurigancho, LIMA 2017", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.



Mgtr. **Natalia Rodas Vera**
Coordinadora de la EP de Psicología
UCV - LIMA ESTE



V^oB
N. Rodas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Juan de Lurigancho, 21 de Setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-UCV-LE

Mgrtr.

YRENE EDUARDO CHAVEZ

Director(a)

I.E. ANDRES AVELINO CACERES 122

Presente.-

I.E. N° 122 "ANDRES AVELINO CACERES"	
UGEL 05 - MINEDU	
MANGOMARCA - LIMA	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
EXPEDIENTE N°	1339
FECHA	02/10/2017

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de Investigación del/la estudiante **PAMELA VERA MEDINA**

De mi consideración,

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que el/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante del XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigidos a los docentes de nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés laboral de la OIT-OMS y Cuestionario del clima organizacional para docentes

Dicho instrumento corresponde a su investigación: "Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas San Juan de Lurigancho, LIMA 2017", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarte los sentimientos de mi estima personal.


Mgtr. Nikolai Rodas Vera
 Coordinador de la EP de Psicología
 UCV - LIMA ESTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Juan de Lurigancho, 21 de Setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-UCV-LE

Mgtr.

FRANK EMILIO MARINO CAQUI

Director(a)

I.E. 0090 DANIEL ALCIDES CARRION

Presente.-

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de Investigación del/la estudiante **PAMELA VERA MEDINA**

De mi consideración,

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que el/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante del XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigidos a los docentes de nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés laboral de la OIT-OMS y Cuestionario del clima organizacional para docentes

Dicho instrumento corresponde a su investigación: "Clima institucional y estrés laboral. en docentes de secundaria en Instituciones Educativas San Juan de Lurigancho, LIMA 2017", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarte los sentimientos de mi estima personal.



Ever
Lic. Ever D. Canchanya Rodríguez
 SUPERINTENDENTE



Rodas
Mgtr. Nativar Rodas Vera
 Coordinador de la EP de Psicología
 UCV - LIMA ESTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Juan de Lurigancho, 21 de Setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-UCV-LE

Mgtr.

JUAN MARCIANO CHARRY AYSANO

Director(a)

I.E. 1182 BOSQUE

Presente.-

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de investigación del/la estudiante PAMELA VERA MEDINA

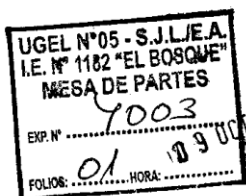
De mi consideración,

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que el/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante del XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigidos a los docentes de nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés laboral de la OIT-OMS y Cuestionario del clima organizacional para docentes

Dicho instrumento corresponde a su investigación: "Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas San Juan de Lurigancho, LIMA 2017", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Juan de Lurigancho, 21 de Setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-JCV-LE

Mgr.

TORRES MALDONADO ROMULO

Director(a)

I.E.0163 CORONEL NESTOR ESCUDERO OTERO

Presente.-

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de investigación de la estudiante **PAMELA VERA MEDINA**

De mi consideración,

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que el/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante del XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigidos a los docentes de nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés laboral de la OIT-OMS y Cuestionario del clima organizacional para docentes

Dicho instrumento corresponde a su investigación: "Clima institucional y estrés laboral. en docentes de secundaria en Instituciones Educativas San Juan de Lurigancho, LIMA 2017", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarte los sentimientos de mi estima personal.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Juan de Lurigancho, 21 de setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-UCV-LE

Mgtr.
PATRICIA TICONA MAMANI
 Director(a)
 I.E.P. LIDER INGENIEROS UNI
Presente.-

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de investigación del/ la estudiante **PAMELA VERA MEDINA**.

De mi consideración

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que el/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante el XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigido a los estudiantes del nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés Laboral de la OIT-OM y Cuestionario del clima organizacional para docentes.

Dicho instrumento corresponde a su investigación: "Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas - San Juan de Lurigancho. Lima, 2017", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho..

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.



Wladimir Rodas Vera
 Coordinador de la EP de Psicología
 UCV - LIMA ESTE





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

San Juan de Lurigancho, 21 de setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-UCV-LE

Mgtr.
FRANKLIN ARIAS CASTILLA
 Director(a)
 I.E.P. BENJAMIN FRANKLIN
Presente.-

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de investigación del/ la estudiante **PAMELA VERA MEDINA**.

De mi consideración

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que el/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante el XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigido a los estudiantes del nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés Laboral de la OIT-OM y Cuestionario del clima organizacional para docentes.

Dicho instrumento corresponde a su investigación: “Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas - San Juan de Lurigancho. Lima, 2017”, el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho..

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Recibido
 26-09-17



Mgtr. Nikolai Rodas Vera
 Coordinador de la EP de Psicología
 UCV – LIMA ESTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Juan de Lurigancho, 21 de setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-UCV-LE

Mgtr.
NANCY MENDOZA ALEJANDRO
 Director(a)
 I.E.P. SAN MIGUEL
Presente.-

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de investigación del/ la estudiante **PAMELA VERA MEDINA**.

De mi consideración

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que el/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante el XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigido a los estudiantes del nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés Laboral de la OIT-OM y Cuestionario del clima organizacional para docentes.

Dicho instrumento corresponde a su investigación: "Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas - San Juan de Lurigancho. Lima, 2017", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho..

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.



Nikolai Rodas Vera
 Coordinador de la EP de Psicología
 UCV - LIMA ESTE



MENDOZA ALEJANDRO NANCY
 DIRECTORA
 I.E.P. "SAN MIGUEL"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Juan de Lurigancho, 26 de setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-UCV-LE

Mgtr.
NANCY MAYLLE BALLARDO
 Director(a)
 I.E. DIEGO THOMSON
 Presente.-

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de investigación del/ la estudiante **PAMELA VERA MEDINA**.

De mi consideración

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que el/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante el XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigido a los estudiantes del nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés Laboral de la OIT-OM y Cuestionario del clima organizacional para docentes.

Dicho instrumento corresponde a su investigación: "Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas - San Juan de Lurigancho. Lima, 2017", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho..

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.



Mgtr. Nikolai Rodas Vera
 Director de la EP de Psicología
 UCV – LIMA ESTE





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Juan de Lurigancho, 21 de Setiembre del 2017

CARTA N°086-2017-EP-PS-UCV-LE

Mgtr.

CARLOS MERINO GUTIÉRREZ

Director(a)

I.E. P. LA SORBONA

Presente.-

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de Investigación del/la estudiante **PAMELA VERA MEDINA**

De mi consideración,

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que el/la Sr. / Srta. **PAMELA VERA MEDINA**, estudiante del XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigidos a los docentes de nivel secundario de la institución que usted dirige:

- Estrés laboral de la OIT-OMS y Cuestionario del clima organizacional para docentes

Dicho instrumento corresponde a su investigación: "Clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en Instituciones Educativas San Juan de Lurigancho, LIMA 2017", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarte los sentimientos de mi estima personal.



Carlos Merino Rodríguez
Coordinador de la EP de Psicología
UCV - LIMA ESTE

Recibí conforme. 05/10/2017
 I.E.P. "LA SORBONA"
 Carlos E. Gutiérrez Marinos
 COORDINADOR
 Telef 992575450