



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la  
institución educativa San Juan Bautista, provincia de Huaylas,  
Ancash, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Flores Alba, Frank Alexander (orcid.org/0000-0001-5143-4309)

Medina Rios de Caiza, Nayda Lisset (orcid.org/0000-0002-8159-3623)

**ASESOR:**

Mg. Carrera Ramos, Pedro Alonso (orcid.org/0000-0002-0973-0769)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ  
2023

## **DEDICATORIA**

Al espíritu inquebrantable de exploración y conocimiento, a las innumerables horas de investigación y al triunfo del aprendizaje está dedicado este proyecto de tesis.

A nuestras familias, que han sido nuestro incondicional apoyo, a los docentes que han iluminado el camino de nuestra educación, ofrecemos nuestro más sentido agradecimiento. Por la confianza en nosotros ha sido nuestro motor y en gratitud a ello dedicamos este trabajo.

A Dios, por la fortaleza, la sabiduría y la guía que nos han sostenido a lo largo de este viaje, le expresamos nuestro más profundo agradecimiento.

Que nuestro trabajo inspire a otros a embarcarse en sus propias búsquedas de conocimiento y que contribuya a una mayor comprensión de nuestros campos.

Con sincera gratitud y aspiraciones ilimitadas.

**Flores Alba, Frank Alexander**

**Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecemos a Dios por bendecirnos con la fuerza, la sabiduría y la resiliencia para completar este proyecto. Nuestro recorrido académico ha estado marcado por oportunidades y desafíos, y estamos agradecidos por ambos.

A nuestras familias, que nos han brindado apoyo, aliento y amor inquebrantable, que ha sido nuestra fuerza impulsora. Apreciamos profundamente sus sacrificios y confianza en nosotros.

A nuestros docentes, que han jugado un papel fundamental en nuestro crecimiento académico, moldeando nuestras habilidades y aspiraciones. Su conocimiento, tutoría y dedicación han sido invaluable.

Nuestra dedicación compartida, trabajo duro y habilidades complementarias han hecho de este proyecto un éxito. Al abrazar el futuro, llevamos con nosotros el conocimiento y las experiencias adquiridas durante este viaje.

Expresamos nuestro agradecimiento a Dios por sus bendiciones, a nuestras queridas familias por su inquebrantable apoyo y a nuestros maestros por su invaluable guía. Su papel en nuestro éxito es inconmensurable.

Con sincero agradecimiento,

**Flores Alba, Frank Alexander**

**Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023", cuyos autores son MEDINA RIOS DE CAIZA NAYDA LISSET, FLORES ALBA FRANK ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 09 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor:   | Firma  |
|---|--|
| CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO<br>DNI: 06435263<br>ORCID: 0000-0002-0973-0769 | Firmado electrónicamente<br>por: PCARRERA el 20-12-<br>2023 08:36:09 |

Código documento Trilce: TRI - 0690149



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, MEDINA RIOS DE CAIZA NAYDA LISSET, FLORES ALBA FRANK ALEXANDER estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| <b>Nombres y Apellidos</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| FRANK ALEXANDER FLORES ALBA<br>DNI: 70670576<br>ORCID: 0000-0001-5143-4309       | Firmado electrónicamente<br>por: FFLORESALB el 09-12-<br>2023 21:28:30 |
| NAYDA LISSET MEDINA RIOS DE CAIZA<br>DNI: 72306950<br>ORCID: 0000-0002-8159-3623 | Firmado electrónicamente<br>por: NMEDINAR9 el 09-12-<br>2023 16:17:39  |

Código documento Trilce: TRI - 0690151

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |      |
|---|------|
| CARÁTULA.....   | i    |
| DEDICATORIA .....   | ii   |
| AGRADECIMIENTO .....  | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....                | iv   |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....            | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS .....                                  | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                                      | vii  |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....                          | viii |
| RESUMEN.....  | ix   |
| ABSTRACT.....   | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                       | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                     | 5    |
| III. METODOLOGÍA .....                                      | 16   |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación .....                | 16   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                    | 17   |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis ..... | 18   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....  | 19   |
| 3.5. Procedimientos .....                                   | 20   |
| 3.6. Métodos de análisis de datos.....                      | 21   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                   | 21   |
| IV. RESULTADOS.....   | 22   |
| V. DISCUSIÓN .....  | 37   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                      | 54   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                  | 57   |
| REFERENCIAS .....   | 59   |
| ANEXOS.....   | 66   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1:</b> Prueba de normalidad entre la variable clima organizacional y estrés laboral .....  | 22 |
| <b>Tabla 2:</b> Correlación de clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023..... | 23 |
| <b>Tabla 3:</b> Nivel del clima organizacional.....   | 24 |
| <b>Tabla 4:</b> Nivel del estrés Laboral.....   | 26 |
| <b>Tabla 5:</b> Correlación del estrés laboral y la dimensión estructura.....   | 28 |
| <b>Tabla 6:</b> Correlación del estrés laboral y la dimensión responsabilidad.....  | 29 |
| <b>Tabla 7:</b> Correlación del estrés laboral y la dimensión recompensa.....   | 30 |
| <b>Tabla 8:</b> Correlación del estrés laboral y la dimensión desafíos.....   | 31 |
| <b>Tabla 9:</b> Correlación del estrés laboral y la dimensión relaciones.....   | 32 |
| <b>Tabla 10:</b> Correlación del estrés laboral y la dimensión estándares de desempeño.....   | 33 |
| <b>Tabla 11:</b> Correlación del estrés laboral y la dimensión estándares de cooperación.....   | 34 |
| <b>Tabla 12:</b> Correlación del estrés laboral y la dimensión conflicto.....   | 35 |
| <b>Tabla 13:</b> Correlación del estrés laboral y la dimensión identidad.....   | 36 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1:</b> <i>Nivel del clima organizacional</i> ..... | 25 |
| <b>Figura 2:</b> <i>Nivel del estrés laboral</i> .....       | 27 |



## RESUMEN

El objetivo general fue determinar si existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.

Se realizó una investigación no experimental, transversal, de enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo. Se incluyó una población y muestra de 46 docentes de la institución educativa y se usaron técnicas de encuesta e instrumentos de cuestionario, a su vez pasaron una validación de tres juicios de expertos seguidamente en la prueba piloto fueron aplicados dos cuestionarios a 10 docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, obteniendo una confiabilidad del clima organizacional de 0.956 mientras que el estrés laboral fue de 0,868 mediante el valor de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Los resultados mostraron una correlación positiva de 0.419 entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes prevaleciendo un mayor estrés debido a factores como el agotamiento emocional y responsabilidades. Las conclusiones fueron que existió una relación significativa entre las variables, afirmando el impacto directo del clima organizacional sobre el estrés laboral entre el personal docente de la institución educativa San Juan Bautista.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo, Enfermedad Profesional, Ambiente de trabajo, Actitud laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective was to determine if there is a relationship between the organizational climate and work stress in teachers at the San Juan Bautista educational institution, Province of Huaylas, Ancash, 2023.

A non-experimental, cross-sectional research was carried out, with a quantitative approach, with a descriptive scope. A population and sample of 46 teachers from the educational institution were included and survey techniques and questionnaire instruments were used, in turn they underwent a validation of three expert judgments, then in the pilot test two questionnaires were applied to 10 teachers from the institution educative San Juan Bautista, obtaining a reliability of the organizational climate of 0.956 while work stress was 0.868 using the Cronbach's Alpha reliability value.

The results showed a positive correlation of 0.419 between the organizational climate and work stress in teachers, with greater stress prevailing due to factors such as emotional exhaustion and responsibilities. The conclusions were that there is a significant relationship between the variables, affirming the direct impact of the organizational climate on work stress among the teaching staff of the San Juan Bautista educational institution.

**Keywords:** Working conditions, Professional illness, Work environment, Work attitude.

## I. INTRODUCCIÓN

Es vital contar con un ambiente laboral saludable, especialmente cuando se trabaja en equipo. La prioridad principal es la comodidad de las personas que integran alguna organización. Cuando un trabajador está sano, puede realizar tareas de manera efectiva sin encontrar estrés o limitaciones que puedan obstaculizar sus capacidades. Esto les permitió manejar su trabajo de manera competente y controlar los niveles de estrés, ya que esto impactará directamente su desempeño en el lugar de trabajo. Un estado de salud sólido permite a los empleados liberar todo el potencial, ejecutando las tareas sin problemas y sin el peso de los obstáculos inducidos por el estrés. (Chunga *et al.*, 2019).

En España, existía una preocupación en los docentes y alumnos por el cambio de modalidad de clases presenciales a clases online, esto fomentaba un impacto emocional como angustia y miedo por la compleja adaptación de dispositivos y uso de tecnologías con sus ventajas y desafíos para usarlo; en la que se recibía enseñanzas y aprendizajes hasta la actualidad, esto implicaba un estrés adicional, aumento de horas en el trabajo del docente, así como el 42,8% de los docentes en el país de España padecieron dolor de cabeza, problemas digestivos y otros problemas tanto cardíacos como en la salud mental. (Informe España, 2021).

El Perú siguió obteniendo un alto nivel de estrés con más del 50% en los años consecutivos del 2020, 2021 y 2022. Según la encuesta recopilada en la sección bienestar de salud física y mental, los docentes peruanos padecieron de estrés en un 55,8%, ansiedad un 28,4% y depresión un 19,1%. Así mismo manifestaron que un 49% sí recibió ayuda psicológica o emocional por parte de la UGEL, familiares, Minsa, consultorio particular, y la otra parte fue de 51% de los docentes no recibió ayuda psicológica o emocional. (Minedu, 2021).

Según el periódico El comercio. (18 de junio, 2021). Dench Consulting realizó una encuesta a 500 empleados de diversas empresas privadas en Perú, mostró una división demográfica entre 51% mujeres y 49% hombres. La encuesta mostraba que el 73% de los trabajadores peruanos expresaban el deseo de cambiar de campo laboral, puesto de trabajo o incluso dejar su empleo actual. El estrés y el agotamiento laboral afectaron al 26% de los encuestados, lo que les hizo considerar

hacer un cambio. Además, el 24% citó la cultura organizacional negativa como una razón para irse, el 15% buscó oportunidades mejor remuneradas y el 8% optó por iniciar su propio negocio.

El estudio fue concentrado en los educadores de la I.E. N.º 86495 San Juan Bautista, Huaylas, Ancash, impulsado por los rápidos cambios en el sector educativo. Estos cambios imponen una variedad de exigencias a los docentes, amplificadas por los avances en la tecnología, las plataformas educativas y los cambios sociales que involucran interacciones con estudiantes o educadores de diferentes culturas y orígenes. Estos factores, sumados a las expectativas de una nueva generación, exigen que los docentes aprendan continuamente. Como resultado, esta necesidad constante de aprendizaje crea complejidad, genera estrés laboral significativo y socava la agrupación positiva entre el ambiente organizacional y el estrés laboral. Estos desafíos pueden afectar negativamente la educación de un estudiante y pueden provocar síntomas como ansiedad, tristeza, estrés y apatía. La institución educativa alberga a 614 estudiantes y emplea a 46 docentes de primaria y secundaria que cumplían con los lineamientos del estado peruano. Sin embargo, el estudio reconoció que las tareas fuera del aula (como la preparación de lecciones, las calificaciones, las inquietudes de escolares y de padres) no se tienen en cuenta en las tareas de enseñanza, lo que contribuía a un estrés adicional. Este estudio se centró en comprender los componentes que enfrentaban los docentes de primaria y secundaria al asumir sus responsabilidades.

El planteamiento del problema del estudio fue el siguiente: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023?

La investigación permitió analizar el objetivo general que fue: Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023; Como primer objetivo específico se buscó: Determinar el nivel de clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. El segundo objetivo específico fue: Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de

Huaylas, Ancash, 2023; Por último, se tuvo el tercer objetivo específico que consistió en: Determinar si existe relación entre el estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.

La hipótesis general tuvo como objetivo investigar si ( $H_1$ ) Si existe una relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. Por el contrario, también se pretendió probar ( $H_0$ ): No existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. En cuanto a hipótesis específicas, exploraron ( $H_1$ ) Si existe relación entre el estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023, y ( $H_0$ ) No existe relación entre el estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.

La base teórica de este estudio fue comprender la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral, ya que es importante en el estudio saber si existió y en qué medida existió una relación entre estas dos variables. Facilitó información teórica y bases de datos confiables de los últimos años.

La indagación se ejecutó con la pretensión práctica de hallar la conexión entre el ambiente y el estrés en la institución, recolectando datos a fin que determine el nivel y la relación de las variables, así como los diversos temas del clima organizacional. Los resultados permitieron facilitar discernimiento en la institución educativa sobre la importancia de tomar medidas destacando el desarrollo laboral de los educadores, mejorando así el ambiente en sus quehaceres laborales.

Emplearon el instrumento del cuestionario para medir la conexión del clima y el estrés, proporcionaron al plantel educativo información relevante para optar iniciativas de cambio basadas en el análisis de los resultados. Los instrumentos utilizados en el estudio fueron considerados confiables debido a su validez por expertos y confiabilidad medida por el coeficiente de Alfa de Cronbach. Estos

hallazgos pueden ser útiles para futuros análisis y conclusiones en investigaciones similares.

Por último, con frecuencia las organizaciones públicas y privadas enfrentan el desafío de manejar de manera positiva el clima organizacional y el estrés laboral. Fue valioso abordar aspectos mediante actividades preventivas, ya que esto contribuyó a perfeccionar las habilidades y lograr éxito en el aprendizaje de los educandos, satisfaciendo así las necesidades de desarrollo tanto personal como profesional del individuo.

## II. MARCO TEÓRICO

Además, brindamos precedentes de categoría internacional, nacional y local que contribuyeron en la investigación.

A nivel internacional, el estudio de Acosta *et al.* (2019), se evaluó la conexión entre el estrés laboral y el desempeño de los educadores universitarios. Utilizando un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal, el compendio apuntes fue a través de una lista de interrogantes sociodemográficos. La muestra consistió en 47 docentes de alguna universidad en el sitio del Cesar en Colombia. Se emplearon técnicas estadísticas como Chi-cuadrado, Rho de Spearman y Pearson. Los resultados mostraron que el 45% experimentaba un alto agobio en el trabajo, seguidamente el 15% tenía un nivel intermedio y el 40% presentaba un bajo tensión laboral. Aunque no se encontraron asociaciones significativas entre las variables examinadas, se obtuvo una significancia de 0,755, que fue mayor al valor establecido de 0,05, lo cual respaldó la concordancia entre las dos variables. La correlación positiva moderada de Rho fue un 0,47. Como conclusión, se recomendó que las instituciones universitarias concentren esfuerzos para controlar el riesgo psicosocial de los docentes en el departamento del Cesar.

En su investigación realizada en universidades privadas ubicadas en Barranquilla, Niebles *et al.* (2019) se propusieron explorar la conexión entre dos variables clave siendo el clima institucional y el desempeño docente. Empleando una estrategia cuantificada dentro de un panorama auténtico, los investigadores emplearon el plan de campo transversal, no experimental, caracterizado por un marco detallado y correlacional. Recopilaron datos necesarios, un total de 107 profesores universitarios completaron una serie de cuestionarios y los investigadores aplicaron la prueba de Pearson para analizar la información recopilada. Los hallazgos del estudio especificaron un nivel significativo de (0.95), lo que enfatiza una conexión sólida y positiva entre las dos variables investigadas. Respectivamente en este hallazgo detectaron un alto grado de armonía entre los profesores universitarios en relación con el clima institucional y su desempeño docente. Así mismo utilizaron cinco dimensiones del clima organizacional de liderazgo, cooperación, motivación, relaciones interpersonales, toma de decisiones, en la cual en la primera dimensión tuvieron un promedio de 3,73 encontrándose de manera “presente” en el clima

organizacional, siendo la puntuación máxima del indicador de 5,00, seguidamente en la segunda dimensión de “cooperación” hallaron una puntuación de 3,73, en la tercera dimensión “motivación” hallaron un indicador de 3,66, en la cual según la interpretación de los autores los encuestados reciben orientación y dirección en el trabajo y se sienten motivados, en la cuarta dimensión de "relaciones interpersonales" el indicador mostró un indicador de 3,55, en la quinta dimensión de “toma de decisiones” resaltó un indicador de 3,86, afirmaron que los docentes universitarios mantienen un repetitivo resultado de promedio “presente” en los cinco indicadores, lo cual concluyen que la empatía entre los docentes y el apoyo que presentan entre los encuestados influyen en un buen clima laboral y lo califican como un clima docente reflexivo.

En Ecuador, Calahorrano (2019) realizó una investigación centrada en evaluar el alcance del estrés laboral y el clima organizacional. Dicho estudio concentró 40 educadores del panel educativo y se realizó el compendio mediante el uso del formulario. Aplicó un análisis cuantitativo, correlacional, por último, transversal, así mismo se recolectaron la asistencia de estrés en aquellos educadores de la unidad fiscal “República de Brasil” se encontraron con un nivel bajo del 40% e igualmente 40% de un estrés muy bajo, seguidamente de un nivel medio del 27% de estrés sin embargo los niveles del clima organizacional fueron 29,6% medio, 40% alto y 32,5% nivel bajo en la variable clima organizacional en docentes de dicha institución. Respectivamente las estadísticas de Rho fueron de -0.765, del mismo modo encontraron una significancia de  $(0,000 < 0,05)$  en la cual el autor rechazó la hipótesis nula afirmando la relación del estrés con el clima organizacional de los docentes de la I.E. “República del Brasil”. Por tanto, el efecto de la correlación de Rho de Spearman fue -0,763. La cifra indicó una correlación negativa moderadamente alta entre los dos fenómenos. Es decir que existió una relación estadísticamente entre el estrés y el clima organizacional. Concluyeron que, si se previene el agobio, disminuyendo la construcción de una mala situación de trabajo.

Riquelme *et al.* (2019) condujo una investigación, con la finalidad de examinar cómo las pautas laborales impactaban el nivel de estrés en mujeres académicas que son madres. El estudio abordó la sensación de carácter laboral en la salud de los empleados, las consiguientes disfunciones organizativas, especialmente



evidenciadas dominantes del estrés, particularmente el exigente campo de enseñanza. En particular, el sector educativo contaba con una alta representación de mujeres, lo que añade mayor complejidad a la dinámica del estrés. Tuvo interés de conocer la conexión de las condiciones laborales y el estrés laboral entre madres académicas, Chile, 2018; se realizó un estudio analítico transversal que involucró a 61 académicos afiliados a una cada universitaria de Chile de la región de Ñuble. La investigación reveló una correlación notable (coeficiente Rho de Spearman de 0,621,  $p < 0,001$ ). Los aciertos subrayaban la consideración crítica para impulsar entornos laborales propicios para aliviar el estrés entre los profesionales académicos, particularmente las madres, dentro del entorno universitario. Además, el perfil demográfico de la cohorte académica arrojó datos notables: una edad promedio de  $49,87 \pm 9,47$  años, el 49,2% informó tener dos hijos y el 60,7% estaba casado. Además, el 49,2% ocupaba puestos contractuales, el 31,1% tenía entre 20 y 29 años de experiencia laboral y el 90,2% tenía un empleo a tiempo completo. Curiosamente, el 34,4% percibió sus condiciones de trabajo como óptimas, mientras que el 85,2% mostró un nivel bajo.

Poot (2019) ejecutó aquella investigación en México para examinar cómo el clima afectaba al estrés en los profesionales del establecimiento de salud. El estudio utilizó un enfoque transversal y dos encuestas. La población involucró a 37 personas. Analizó el producto aplicado mediante una prueba de (chi cuadrado de  $p=0.586$ ), el estudio no reveló ninguna asociación positiva. Concluyeron que el estrés no contribuye notablemente al clima organizacional. Del mismo modo el estudio de Poot, funcionó con las dimensiones del clima organizacional de Satisfacción, según detallaron la existencia de satisfacción laboral, buena y muy buena del (43,2%), en la dimensión de autonomía existe un nivel de “bueno” del (43,2%), seguidamente en la dimensión relación social detallaron un nivel de relaciones entre trabajadores “bueno” del (59,5%), así mismo en la dimensión “apoyo entre compañeros” tuvieron un notorio resultado “bueno” del (70,3%), en la otra dimensión de “consideración entre directivos” obtuvieron un nivel “bueno” del (49,5%), detallaron resultados óptimos ya que en las dimensiones de “beneficios y recompensa” tuvo un nivel “bueno” del (43,2%) y la “motivación y esfuerzo” al igual que “liderazgo de directivos” se hallaron niveles de “muy buenos” del (56,8%) y

(37,8%) respectivamente, finalizaron con buenos y muy buenos resultados de niveles en las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores que cumplen funciones en la unidad médica familiar.

En Perú el autor Manfredi (2020) citó a Arista y Baler (2017), quienes plantearon una indagación para analizar la conexión sobre el clima organizacional y el estrés laboral entre docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Cristóbal de Huamanga. Se recopiló información a más de 200 profesores mediante el método de muestreo probabilístico estratificado. El 65,2% de los docentes reporta un nivel alarmante en “estructura” con el estrés, con el 14,6% experimentó estrés severo, mostrando una correlación negativa baja e inversa (-0,14). Respecto a “recompensa”, el estudio observó niveles bajos entre los profesores: el (21,1%) experimenta estrés que no fue alarmante y el (17,1%) se enfrenta a estrés severo. En consecuencia, indicaron una paridad promedio entre clima y la dimensión de identidad. Entre aquellos con una dimensión de identidad baja, el (30,4%) tenía estrés no alarmante y el (13%) enfrentaba estrés severo. Para el nivel de identidad promedio, el 60,8% experimentó agobio preocupante y el 17% informó agobio severo. Curiosamente, nadie de los educadores mostró una dimensión de identidad baja, denotando una falta de correlación entre la dimensión de identidad del clima organizacional y el estrés laboral. Cabe destacar que el cálculo de la herramienta de correlación Tau b de Kendal (-0,05) no mostró una similitud positiva entre las variables de estudio, excepto para la dimensión estructural del clima organizacional, que reveló la correlación más baja pero significativa (-0,14) con el estrés laboral. Resaltan los problemas dentro de la dimensión estructural, como la regulación exagerada en las fases de trabajo, la percepción de duraciones prolongadas, son factores de riesgo para el estrés de los empleados.

El estudio de Jacobo (2021) se centraba en explorar la conexión del Clima Organizacional y Estrés entre los docentes de la I.E.G “Córdova de Vilcashuamán” en Ayacucho, 2021. Utilizando una muestra de 60 educadores, la investigación adoptó un enfoque censal no probabilístico con un procedimiento cuantitativo, correlacional, y un diseño no experimental. La investigación buscó medir ambas variables en su estado natural, sin ninguna manipulación externa. Para fines de evaluación, el instrumento principal fue un cuestionario, que abarca 29 preguntas

para evaluar el clima organizacional y 17 preguntas por “Maslach” para medir el estrés laboral entre los docentes. Los resultados del análisis de correlación de Spearman revelaron una significancia notable (valor p de  $0,00 < 0,05$ ), enfatizando una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral. Específicamente, un coeficiente de correlación inversa moderado de  $-0,450$ . Esto implica que a medida que aumenta el nivel de estrés, el clima laboral tiende a empeorar. Además, al examinar el vínculo entre el clima organizacional y las distintas dimensiones del estrés, como el agotamiento emocional, la despersonalización y los logros personales, el análisis reveló coeficientes de correlación específicos: El desgaste emocional mostró una correlación inversa moderada ( $-0,320$ ) con el Clima Organizacional, de manera similar, la despersonalización exhibió una correlación inversa moderada ( $-0,422$ ) con el Clima Organizacional. Por el contrario, la dimensión de logro personal indicó una relación no significativa ( $0,185 > 0,05$ ) con el Clima Organizacional, lo que significa que hay correlación discernible. Concluyeron que, a mayor porcentaje del estrés, tiende a empeorar su clima laboral de toda la organización.

Díaz (2019), tuvo como estudio enfatizar el clima organizacional originalmente por autor (Litwin y Stringer) aplicado en la empresa MoliPerú, así mismo tuvo como objetivo principal proponer un plan de progreso del clima organizacional apoyado por la teoría de Litwin y Stringer para la empresa MoliPerú en la ciudad de Chiclayo, en el estudio utilizaron el instrumento del cuestionario y fue validado por juicios de expertos. El modelo del cuestionario fue tomado de los autores Litwin y Stringer, así mismo utilizaron la escala de Likert. La investigación fue de enfoque cuantitativo y fue desarrollada mediante 6 dimensiones. En la segunda dimensión “responsabilidad” de  $0,271$ , la tercera dimensión de recompensa fue de  $0,598$ . La cuarta dimensión de “desafíos fue perfecta, obtuvieron una correlación perfecta, en la quinta dimensión de conflicto de  $0,457$  siendo una correlación positiva moderada, ya que los valores de estas dimensiones permitieron crecer junta con otras características, en la sexta dimensión de “identidad” la correlación fue perfecta en los trabajadores de la empresa MoliPerú. Por último, propusieron un plan de mejora por cada dimensión a la empresa para su posterior aplicación dentro de la empresa MoliPerú.

A nivel local, los autores Montoro y Pajuelo (2023) estudiaron el objetivo de la relación entre el clima en organizaciones y el estrés en los trabajadores de la unidad de gestión local de Huaylas, del departamento de Ancash. 2023. El estudio fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, la población fue de 44 trabajadores, los resultados fueron recolectados mediante la encuesta y cuestionario en la cual analizaron los resultados del clima organizacional mediante la correlación de (Rho) de Spearman obtuvieron una correlación negativa muy alta de (-0,786) con una significancia de (0,000) siendo menor a 0,05 según lo establecido, así mismo analizaron los resultados de la tabla de frecuencia del clima organizacional y afirmaron que el (27,3%) del personal “a veces” y “casi nunca” percibieron un buen clima en el trabajo conformado por 12 encuestados en cada nivel, pero el (45,5%) del personal “nunca” perciben un buen el clima organizacional conformado por 20 encuestados, respectivamente sobre el nivel del estrés laboral 44 de los encuestados afirmaron que (36,4) “a veces” tuvieron estrés conformado por 2 encuestados, seguidamente de (59,1%) “casi nunca” se enfrentaron con un estrés laboral conformado por 26 encuestados, (4,5%) “nunca” tuvieron estrés laboral según la afirmación de 2 encuestados. El estudio concluyó consolidando la conexión fuerte entre los fenómenos estudiados, finalmente recomendaron crear y aplicar talleres, programas que motiven al personal trabajar en conjunto, dentro de un área, y que el lugar sea acondicionado para los trabajadores originando que los presentes puedan desempeñarse adecuadamente y se sientan identificados con la institución en la que trabajan.

Domínguez (2019) realizó una investigación en el Instituto Carlos Salazar Romero, 2019; el cual tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral dentro de la institución. Con el objetivo general de comprender cómo el entorno organizacional afecta los grados de estrés de los educadores, el estudio empleó una metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional, proposicional y transversal. Basada en la teoría del clima organizacional de Likert y la teoría del estrés laboral de Selye, la investigación se centró en una muestra censal de 72 docentes de una población total de 78. Empleando una combinación de técnicas de encuesta, entrevista y observación, el estudio recopiló datos completos. El Rho Spearman, fue -0.235, reveló una

correlación opuesta y débil entre las variables. Este resultado, con un valor de significancia de  $0,047 < 0,05$ , llevó a la aceptación de la (Ha) y significa una conexión moderada.

Los fundamentos teóricos de la variable clima organizacional parten de diversos autores que definen esta variable. Correa y Liñán (2021) hicieron referencia a Chiavenato 2009 al describir el clima organizacional como un comportamiento que abarca el entusiasmo, la motivación y los atributos exhibidos por todos los miembros dentro de un área particular. Otra perspectiva, articulada por Litwin y Stringer 1968 y citada por Fárez y Valencia (2020), caracteriza la teoría del clima organizacional como preocupada por delinear situaciones, comportamientos y percepciones, con el objetivo de identificar las causas subyacentes de estos factores. Ccahuana (2019), hace hincapié en un modelo de sistema interpersonal aludiendo el comportamiento y las reacciones influenciadas por el clima organizacional. Además, la teoría de los sistemas organizacionales de Likert 1968 se analiza en relación con las percepciones determinadas por parámetros, profundidad de las conexiones, tecnología, estructura del sistema, organización humana, jerarquía, normas organizacionales, salario, personalidad, actitud y satisfacción. La teoría de Likert pretende potenciar la eficiencia personal y organizacional, haciendo énfasis en la motivación de los individuos dentro del lugar de trabajo, como lo indica (Rivera, 2019).

El enfoque subjetivo del clima organizacional de Halpin y Crofts en 1963 sostiene que los trabajadores tienen una perspectiva clara sobre el clima de la organización, ya que pueden verlo (Iglesias & Torres, 2018). Otro enfoque histórico es el modelo de la organización como sistema abierto de Katz y Kahn en 1986, que determina que el entorno afecta en el comportamiento y existe una demarcación que separa ambientes dentro del sistema interno. La retroalimentación es importante para alcanzar objetivos y obtener resultados (Crespo, 2021). Según Schneider *et al.* 1980, existe un enfoque múltiple del clima organizacional, con diferentes dimensiones en una misma organización, como el área de trabajo, la estructura de compañerismo y las percepciones cultivadas dentro de esos entornos (Pariona *et al.*, 2021).

El clima organizacional, como lo describen los autores, Vereau (2018), puede exhibir rasgos tanto positivos como negativos, lo que afecta significativamente a una organización. Según Barnová *et al.* (2022), un clima organizacional positivo fomenta la armonía dentro de la organización y contribuye al logro de sus objetivos. Este enfoque del clima organizacional influye en las creencias, actitudes y conducta de los docentes. Redes *et al.* (2023) sugieren que un clima organizacional interno negativo dentro de una institución puede afectar negativamente la naturaleza de los bienes o servicios proporcionados por la institución.

El clima organizacional se refiere al conjunto de atributos y rasgos que se perciben y experimentan dentro de una empresa, departamento o área específica, como señalan (Ahmad *et al.*, 2023). Junca & Freire (2022) lo define de manera similar como el ambiente percibido entre los trabajadores dentro de una organización. Gestoso en 2012 describe el clima organizacional como la relación entre un individuo y el ambiente interno de trabajo, enfatizando su manifestación a través de la interacción y percepción del trabajador dentro de la empresa (Díaz, 2019). Robbins en 1999 lo caracteriza como los atributos ambientales que dan forma a la calidad del desempeño de los empleados como partes integrales del clima organizacional, como lo describen (Bravo *et al.*, 2023).

Litwin y Stringer en 1968, desarrollaron un marco integral de nueve dimensiones utilizando un cuestionario para medir el clima organizacional dentro de cualquier empresa. Estas dimensiones resumen aspectos cruciales para evaluar el clima organizacional: Estructura: refiere a los reglamentos, estándares y políticas internas de la organización. Responsabilidad: Es el compromiso del trabajador con los objetivos y visión de la empresa, alineándose con las demandas. Recompensa: Es la motivación o reconocimiento por un buen trabajo. Desafíos: Es la percepción de los objetivos de la empresa o desafíos encontrados. Relación: Son las interacciones y conexiones dentro de las áreas de trabajo entre los miembros (Fárez y Valencia, 2020). Apoyo o Cooperación: Refiere a la sensación de apoyo de colegas o superiores. Estándares de desempeño: Es el énfasis en los objetivos organizacionales que los empleados se esfuerzan por alcanzar. Conflicto: Es la aceptación y respeto por diversos puntos de vista entre superiores, empleados y

jerarquías. Identidad: Es la asociación y alineación con los fines y metas trazados por la organización (Beltrán, 2018).

Las teorías presentadas contribuyeron significativamente al discernimiento de la variable estrés laboral. El modelo fisiológico de Walter Cannon profundizó las reacciones protectoras urgentes que exhibían los seres cuando reciben impulsos internos, externos que son peligrosos (Szabo, 2020). Generosamente reconocido como la figura pionera en el tema de agobio, estrés, la exploración de Cannon se concentró principalmente en estudiar las respuestas fisiológicas del cuerpo durante situaciones críticas, en particular la famosa respuesta de "lucha o huida". Esta reacción involucró a individuos, así como a animales, que decidieron si enfrentar o evitar las amenazas percibidas. Los experimentos de Cannon, incluida su investigación sobre la liberación de adrenalina, demostraron vívidamente cómo el cuerpo se adaptaba a los estímulos ambientales durante situaciones de emergencia (Robinson, 2018).

La teoría del síndrome de adaptación general (GAS) de Hans Selye le valió el apodo de "padre de la investigación del estrés" e introdujo una perspectiva innovadora en el campo médico al presentar el estrés como una respuesta corporal (Tan & Yip, 2018). El autor Zayachkivska en 2017, enfatizó la aclaración de la teoría sobre la reacción de un organismo a los factores que inducen estrés. Bravo (2022) categorizó este proceso en tres etapas: una reacción de alarma inicial, una resistencia posterior y un eventual agotamiento. La etapa de alarma representó la respuesta inmediata del cuerpo al estrés, mostrando una reacción de shock abrupta seguida de una respuesta anti choque, relevante en escenarios de emergencia que no exigen físicamente. Posteriormente, la fase de resistencia mantuvo las reacciones anteriores, aunque con intensidad reducida, mientras los individuos se esforzaban por adaptarse y restablecer el equilibrio ante los factores estresantes. Finalmente, surgió la etapa de agotamiento con la exposición prolongada a factores estresantes. La incapacidad para adaptarse y la exposición continua a factores estresantes podrían provocar agotamiento, reflejando síntomas similares a los experimentados durante la fase de alarma. Si no se aborda, esta afección podría tener graves implicaciones para la salud (Vidal, 2019).

Existen varias estrategias para gestionar el estrés relacionado con el trabajo. El enfoque cognitivo-conductual, como destacan Edú-Valsania *et al.* (2019), se centra en alterar patrones de pensamiento negativos y comportamientos improductivos desencadenados por factores estresantes laborales. Alternativamente, el enfoque de adecuación persona-entorno, como lo analizan Okoli (2018), subraya la alineación de los rasgos individuales con los entornos laborales para disminuir el estrés relacionado con el trabajo. El enfoque de apoyo organizacional, defendido por Salgado & Leria (2018), se centró en aliviar el estrés facilitando a los colaboradores tácticas y soporte mediante estadísticas que fomentaron la igualdad de la vida laboral y personal. Por último, el enfoque de demandas y recursos laborales, delineado por Scholze & Hecker (2023), enfatiza el equilibrio entre los requisitos y los recursos laborales, reconociendo y abordando las demandas laborales y al mismo tiempo equipando a los empleados con recursos para afrontar el estrés.

Según Maslach y Jackson en 1997, el estrés laboral se describe como la contestación de un personal a ciertos elementos agobiantes organizacionalmente, que abarca factores como la carga de trabajo, las responsabilidades laborales y la desmotivación. Esta reacción tenía el potencial de convertirse en un síndrome perjudicial para el bienestar personal de un individuo (Bravo, 2022). De manera similar, definieron el estrés laboral como una reacción física y psicológica que ocurre cuando se percibe un desequilibrio entre las demandas del entorno laboral y los recursos disponibles para satisfacer esas demandas (Scholze & Hecker, 2023). Además, explicaron que el estrés laboral implicaba reacciones psicológicas y fisiológicas adversas desencadenadas por la percepción de un desajuste entre las demandas laborales y los recursos para gestionarlas (Carriel *et al.*, 2021). Además, caracterizó el estrés laboral como una reacción adversa cuando las demandas laborales superaban las capacidades de afrontamiento de un individuo (Macias & Vanga, 2021).

Para identificar las dimensiones de la variable estrés laboral se hace referencia al marco establecido por Maslach y Jackson en 1997, quienes identificaron tres componentes que evalúan el estrés laboral: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Bravo, 2022). La faceta principal de esta



dimensión, el agotamiento emocional, fue caracterizada por Maslach y Jackson en 1997 como la tensión física y mental que los individuos experimentaban cuando estaban expuestos al estrés. El estrés prolongado provocaba sentimientos de fatiga emocional, lo que dejaba a las personas agotadas, fatigadas y abrumadas por las obligaciones laborales. Este estado surgió del agotamiento de los recursos emocionales en medio de desafíos laborales. Los individuos expresaron consistentemente insatisfacción y pesimismo con respecto a cuestiones relacionadas con el trabajo, no reconocieron la importancia y el propósito de sus tareas y se abstuvieron de realizar un esfuerzo adicional incluso cuando se esperaba, lo que resultó en un desempeño insatisfactorio de las tareas (Rivera *et al.*, 2018).

La segunda dimensión, denominada despersonalización por Maslach y Jackson en 1997, implicaba cambios significativos en las emociones, respuestas y actitudes de los individuos, lo que resultaba en un distanciamiento de su yo anterior. Esta transformación se manifestó a través de la conmoción perjudicial, fomentando la impresión del desapego, la desconexión del trabajo y el medio ambiente. Así mismo, los individuos muestran un aumento de ira, enojo y una disminución en la motivación hacia sus tareas por tener un estrés laboral, (Sfinteş, 2019). La despersonalización fue vista como un mecanismo de defensa utilizado por personas que previamente habían cumplido eficazmente con sus responsabilidades laborales. En cuanto a la tercera dimensión, reconocida como realización personal, correspondía a la búsqueda de alcanzar la excelencia en el ámbito académico o profesional, abarcando la consecución de una posición destacada dentro de la jerarquía organizacional del lugar de trabajo (Maslach & Jackson, 1997).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

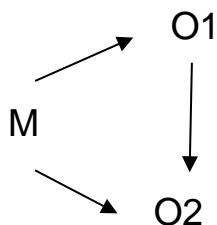
##### 3.1.1. Tipo de investigación

Valderrama en 2015, define esta investigación como básica, ya que su objetivo principal fue recopilar información para ampliar el conocimiento científico. Además, se consideró un diseño no experimental, debido a la falta de manipulaciones de variables. En su lugar, los fenómenos fueron observados en una circunstancia cuantitativa y posteriormente analizados al paso que ocurrían (Cayllahua, 2020).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

En el contexto de la investigación, se empleó un diseño no experimental, indicando la ausencia de alteraciones a la realidad de los fenómenos estudiados. Además, se categorizó como un estudio transversal, con el objetivo de recolectar datos de la población en un momento específico. De igual manera, se utilizó un diseño descriptivo correlacional, investigando la relación entre dos variables. El propósito de este enfoque correlacional fue establecer el grado de correlación entre múltiples variables cruciales en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

El diagrama se representa de la siguiente forma:



M= Integrado por docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas.

O1= Variable clima organizacional (causa)

O2= Variable Estrés Laboral (efecto)

### **3.2. Variables y operacionalización**

- **Definición conceptual**

El concepto de clima organizacional (variable independiente) como se describe en la teoría de Litwin y Stringer de 1968, referenciada por Fárez y Valencia (2020), se centra en describir situaciones, comportamientos y percepciones para comprender sus factores causales. La teoría emplea un modelo de nueve dimensiones para explicar cómo el clima organizacional influye en el comportamiento y las reacciones dentro de una organización.

En el estudio, el estrés laboral, identificado como la (variable dependiente), se adhirió a la definición de Maslach y Jackson en 1997 como la respuesta del individuo a los factores estresantes presentes dentro del ambiente de trabajo de una organización. Estos factores estresantes abarcaban factores como la carga de trabajo, las responsabilidades laborales y la motivación reducida. Es fundamental resaltar que esta respuesta tenía el potencial de convertirse en un síndrome, impactando negativamente el bienestar personal del individuo e influyendo tanto en su salud física como mental.

- **Definición operacional**

La variable clima organizacional se evaluó mediante un instrumento cuestionario que incluía nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. El instrumento estuvo compuesto por 53 ítems, evaluados en una escala ordinal respectiva.

La variable estrés laboral está conformado por 3 dimensiones de las cuales son el Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal que fue medido por un cuestionario que está compuesto por 22 ítems.

- **Indicadores**

Los indicadores estuvieron conformados por 9 dimensiones cada una alineada con sus respectivos indicadores que abarcan: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafíos, Relaciones, Estándares, Cooperación, Conflicto, Identidad.

- **Escala de medición:**

Todas las escalas de medición fueron correspondientemente ordinales.  
(Ver anexo 05: Matriz de Operacionalización).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Según la definición de Mejía en 2005, la población englobaba un conjunto de elementos que compartían características similares dentro del estudio (Arias, 2020). Para esta investigación específica, la población estuvo conformada por 46 docentes activos empleados tanto del nivel primario como secundario dentro de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash.

- **Criterios de inclusión:**

Los 46 docentes incluidos fueron; 23 hombres y 23 mujeres que estuvieron empleados durante el año 2023 del nivel educativo primario y secundario.

- **Criterio de exclusión:**

Los docentes que no pertenecieron a la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash durante el año 2023.

#### **3.3.2. Muestra**

La población total de la Institución Educativa San Juan Bautista estuvo conformada por menos de 100 docentes, eliminando la necesidad de emplear parámetros de la técnica de muestreo, ya que representaba una población censal.

#### **3.3.3. Muestreo**

Según la definición de Hernández *et al.* (2010), el muestreo probabilístico implica la selección de unidades basadas en probabilidades iguales y características o

rasgos similares (Reyes, 2021). De manera similar, no hubo necesidad de limitar la aplicación del muestreo ya que el conjunto de datos cubría a toda la población.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis para el estudio estuvo compuesta por los docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista de la Provincia de Huaylas, Ancash, durante el año 2023.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El proyecto empleó la encuesta, como herramienta para obtener información real de los individuos a través de cuestionarios (Ávila *et al.*, 2020). Como lo señala Arias (2020), este instrumento está diseñado para el compendio de datos y opera mediante un cuestionario, una recopilación de varias preguntas organizadas en formato de tabla, cada una numerada y acompañada de diversas opciones de respuesta. En particular, estas preguntas carecen de respuestas inherentemente buenas o malas; en cambio, su objetivo es capturar respuestas variadas de un grupo de personas.

El cuestionario correspondiente a la variable clima organizacional utilizó el instrumento de Litwin y Stringer establecido en 1968, acreditado a los autores originales Fárez y Valencia (2020). Se formuló un conjunto de 53 ítems para representar las dimensiones de la variable clima organizacional. Cada pregunta de la evaluación se calificó en una escala de 1 a 4 puntos, y las opciones indicaban grados de acuerdo: 1 para "Muy en desacuerdo", 2 para "En desacuerdo", 3 para "De acuerdo" y 4 para "Muy de acuerdo".

Para la variable estrés laboral, los investigadores utilizaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson en 1997. Este inventario comprendía 22 ítems, cada uno calificado en una escala de 1 a 5 puntos, que denota frecuencia: "Nunca" 1; "Algunas veces al año" 2; "Algunas veces al mes" 3; "Algunas veces por semana" 4; "Diario" 5. Las interrogantes se organizaron en función de dimensiones relevantes. Para efectuar la validez de los instrumentos utilizados en el estudio, se aplicó la técnica de juicio de expertos, este proceso tuvo la participación de tres especialistas capacitados en el campo de estudio. Estos expertos realizaron una revisión detallada de los

instrumentos con el objetivo de asegurar su coherencia interna y claridad en los ítems.

Durante la revisión, se prestó especial atención a aspectos como la estructura y redacción de las preguntas, la relevancia y pertinencia de los contenidos abordados, así como la adecuación de las escalas de respuesta utilizadas. Cualquier incoherencia o ambigüedad identificada fue señalada por los expertos, quienes proporcionaron observaciones y sugerencias para mejorar los instrumentos. Este proceso nos garantiza que los instrumentos fueran válidos y confiables en la medición de las variables del estudio.

Para evaluar la credibilidad de los instrumentos, se empleó el coeficiente de Alpha de Cronbach. Para ello, se realizó una prueba piloto con 10 docentes de la misma institución educativa, quienes presentaban peculiaridades parecidas a la población objetivo del estudio. Los resultados alcanzados revelaron que el clima organizacional presentó una confiabilidad de 0.956, mientras que el estrés laboral obtuvo un valor de 0.868. Estos valores indican una excelente confiabilidad y reflejan un alto grado de consistencia interna en las mediciones realizadas.

### **3.5. Procedimientos**

El proyecto de investigación comenzó con el envío de cartas de presentación a las direcciones de las instituciones educativas, con el objetivo de recolectar una muestra inicial de datos necesarios para el estudio. Luego de obtener la autorización (Ver Anexo 2), los autores se presentaron a la dirección institucional, delineando el objetivo de la recolección de datos. Posteriormente, se realizó una prueba piloto con diez docentes de una institución educativa, administrando los instrumentos para cada variable a través de encuestas y cuestionarios físicos. Durante esta fase se recopilaron los datos esenciales para calcular el valor de confiabilidad Alfa de Cronbach. Luego de la prueba piloto, en la recolección final de datos participaron 46 docentes de la Institución San Juan Bautista. Las técnicas de encuesta y cuestionario se utilizaron de manera presencial con cada docente para la realización de las respectivas pruebas no paramétricas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Obtenidos los datos de la Prueba piloto usaron el programa Microsoft Excel y se organizó la información creando tablas para la Prueba de Confiabilidad de Alpha de Cronbach. Posteriormente, aplicaron la recolección de datos final mediante encuestas y un cuestionario se llevaron a cabo la realización del recogimiento de los datos y posteriormente el respectivo análisis con el software estadístico SPSS versión 25.

El Software estadístico les permitió generar las estadísticas descriptivas e inferenciales necesarias y se procedieron a comprobar la hipótesis con las pruebas de normalidad para identificar el tipo de prueba (paramétrica o no paramétrica) en la cual se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para medir la normalidad o la anormalidad de los datos presentados en el estudio. Se determinó la correlación de Rho de Spearman entre nuestras variables en estudio para ver su asociación e intensidad lineal ya que los datos eran no normales y fue mediante una correlación estadística que mide los rangos de asociación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se adhirió a los estándares éticos descritos en las pautas de la séptima edición de la APA y el código de ética 2022 de la Universidad César Vallejo. Manteniendo un enfoque de integridad, honestidad intelectual y veracidad, garantizando la originalidad y respeto a la propiedad intelectual. Se utilizaron herramientas anti plagio como Turnitin para verificar las contribuciones. Durante el estudio, se dio gran importancia al anonimato, privacidad y consentimiento informado de los participantes, registrando las respuestas meticulosamente sin discriminación ni juicio. Se enfatizó en la transparencia, justicia y responsabilidad.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad entre la variable clima organizacional y estrés laboral*

| Variable             | Shapiro-Wilk | Sig   |
|----------------------|--------------|-------|
| Clima organizacional | 0.985        | 0.812 |
| Estrés laboral       | 0.940        | 0.020 |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** El valor de significancia del Clima Organizacional (0,812) sugirió una distribución normal (H0 aceptado, Ha rechazado). Sin embargo, el valor de significancia para el estrés laboral (0,020) indica una distribución no normal (H0 rechazada). Posteriormente, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la asociación entre variables ya que los datos de estrés laboral exhibieron una distribución no normal.

De acuerdo con los objetivos planteados del estudio, los resultados del estudio son los siguientes:



## **Análisis de correlación: clima organizacional y estrés laboral**

**Objetivo general:** Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023

**Tabla 2**

*Correlación del Clima Organizacional y Estrés Laboral*

| Variables   | Clima organizacional | Estrés laboral |
|-------------|----------------------|----------------|
| Correlación | 0.419                | 0.419          |
| Sig         | 0.00                 | 0.00           |
| N           | 46                   | 46             |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** El análisis del coeficiente de correlación de Spearman reveló un valor de 0,419 entre "Clima Organizacional" y "Estrés Laboral". Este coeficiente sugirió una correlación positiva moderada entre las variables. Además, el nivel de significancia obtenido (Sig. de dos colas) de 0.00 indicando una significancia estadística, que apoyó la presencia de una relación entre Clima Organizacional y Estrés Laboral entre docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.

**Objetivo específico 1:** Determinar el nivel de clima organizacional en docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.

**Tabla 3**

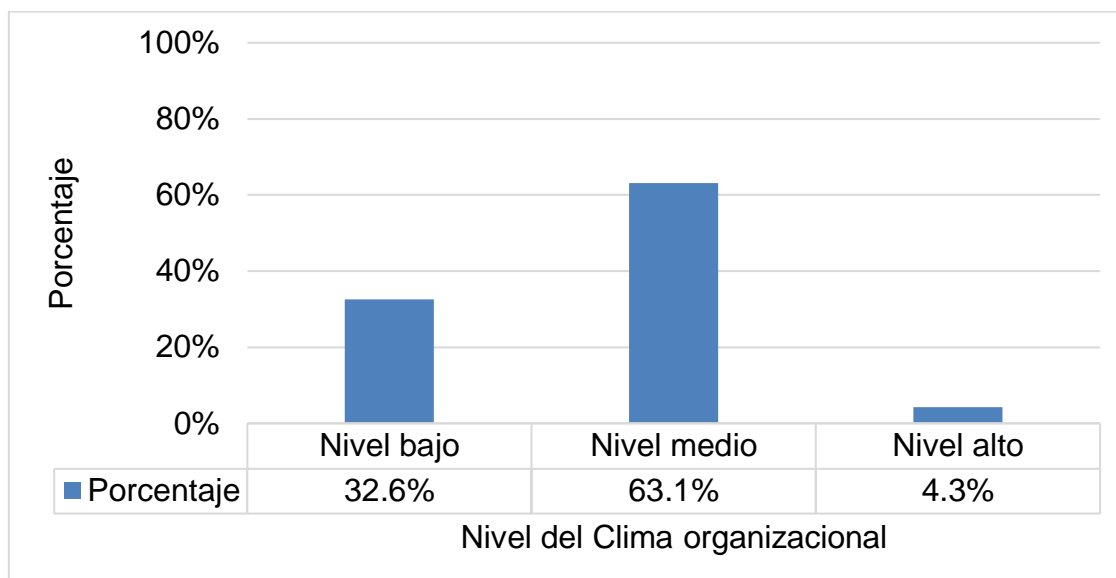
*Nivel de Clima organizacional*

| Nivel       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Nivel bajo  | 15         | 32,6%      |
| Nivel medio | 29         | 63,1%      |
| Nivel alto  | 2          | 4,3%       |
| Total       | 46         | 100%       |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Figura 1**

*Nivel de Clima organizacional*



*Nota.* La figura muestra las cifras

**Interpretación:** De acuerdo al enlace alcanzado, la tabla 3 y la figura 1 mostraron la distribución de las respuestas de los docentes respecto al nivel de clima laboral y categorizó estas respuestas en tres niveles: Bajo, Medio y Alto. En el 'Nivel Bajo', hubo 15 docentes (32,6%) que percibieron el ambiente de trabajo de manera negativa, lo que sugiere que un pequeño porcentaje de docentes de la institución ve al clima organizacional de manera desfavorable. Por el contrario, el 'Nivel Medio' fue la percepción predominante, con 29 docentes (63,1%) considerando que el ambiente de trabajo no es ni excepcionalmente bueno ni particularmente malo, posicionándolo en el medio. Por el contrario, en el 'Nivel Alto', solo 2 docentes (4,3%) tenían una visión positiva del ambiente de trabajo, considerándolo de alta calidad. En consecuencia, es posible que en la institución se puedan explorar formas de mejora en el ambiente de trabajo, fomentando una atmósfera más positiva para sus docentes.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.

**Tabla 4**

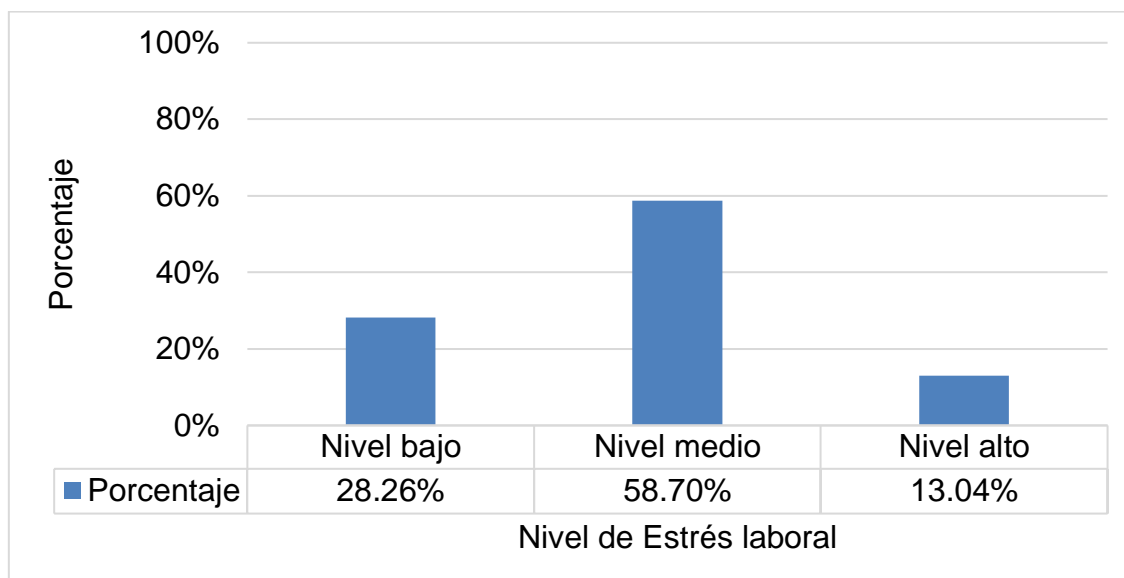
*Nivel de Estrés Laboral*

| Nivel       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Nivel bajo  | 13         | 28,26%     |
| Nivel medio | 27         | 58,70%     |
| Nivel alto  | 6          | 13,04%     |
| Total       | 46         | 100%       |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Figura 2**

*Nivel de Estrés laboral*



*Nota.* La figura muestra las cifras

**Interpretación:** Las respuestas de los docentes en la tabla 4 y figura 2 reflejaron los resultados y hallaron una relación con el nivel de estrés laboral, En el 'Nivel Bajo', un (28,26%) en concreto, 13 docentes percibieron su estrés laboral en un nivel mínimo, lo que nos indicó que solo unos pocos docentes experimentaron niveles bajos de estrés relacionado con el trabajo. Por el contrario, el "Nivel Medio" fue la percepción predominante: 27 profesores (58,70%) consideraron que su estrés laboral era moderado. Esta mayoría percibió que su estrés laboral se encontraba en el medio, ni excepcionalmente alto ni bajo. Por el contrario, en el 'Nivel alto', 6 docentes (13,04%) informaron haber experimentado un alto nivel de estrés relacionado con el trabajo, lo que indica que una minoría de docentes consideró que su entorno laboral inducía más estrés.

## Prueba de Correlación de Spearman

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre el estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.

**Tabla 5**

*Correlación del estrés laboral y la dimensión de la estructura*

| Variables   | Estrés laboral | Estructura |
|-------------|----------------|------------|
| Correlación | 0.338          | 0.338      |
| Sig.        | 0.00           | 0.00       |
| N           | 46             | 46         |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** La Tabla 5 mostraba el análisis de correlación entre el estrés laboral y la dimensión estructural. El nivel de significancia se informa como 0,00, significativamente más bajo que el umbral convencional de 0,05. El coeficiente de correlación Rho de Spearman, de 0,338, significa una correlación positiva muy baja entre el estrés laboral y la dimensión estructura. Esto sugirió que las variaciones en el estrés laboral se alinean con cambios en la dimensión estructural. Sin embargo, fue importante señalar la magnitud relativamente baja de esta correlación. El análisis estadístico destacó una asociación entre los niveles de estrés laboral y cambios en la dimensión estructura dentro de esta institución educativa, donde indicó una relación notable entre estrés laboral y "estructura" en este contexto.

**Tabla 6***Correlación del estrés laboral y la dimensión Responsabilidad*

| Variables   | Estrés laboral | Responsabilidad |
|-------------|----------------|-----------------|
| Correlación | 0,14           | 0,14            |
| Sig.        | 0.00           | 0.00            |
| N           | 46             | 46              |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** La Tabla 6 indicó un coeficiente Rho de Spearman de 0,14, lo que reflejaba una correlación positiva muy baja entre "estrés laboral" y la dimensión "Responsabilidad". Esto sugirió una ligera tendencia a que los cambios en el estrés laboral que se alineaban con variaciones en la apreciación de responsabilidad. La significancia estadística, registrada como 0,00, permaneció por debajo del umbral comúnmente aceptado de 0,05, lo que indica una significación estadística dentro de esta muestra. Lo cual implicó que la correlación observada entre estrés laboral y responsabilidad podría estar influenciada por la alta responsabilidad que asumen los docentes.

**Tabla 7***Correlación del estrés laboral y la dimensión recompensa*

| VARIABLES   | ESTRÉS LABORAL | RECOMPENSA |
|-------------|----------------|------------|
| Correlación | 0,65           | 0,65       |
| Sig.        | 0.00           | 0.00       |
| N           | 46             | 46         |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** La Tabla 7 mostró un nivel de significancia de 0,00, superando el umbral común de 0,05. Como resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) mientras que se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). El coeficiente de correlación de Spearman de 0,65 señaló una fuerte correlación positiva entre el estrés laboral y la dimensión de recompensa. Esto sugiere que a mayores recompensas laborales se alinean con menores niveles de estrés laboral. Por el contrario, las recompensas laborales más bajas están relacionadas con un mayor estrés laboral, lo que puede afectar negativamente a los docentes de la institución educativa.



**Tabla 8***Correlación del estrés laboral y la dimensión Desafíos*

| Variables   | Estrés laboral | Desafíos |
|-------------|----------------|----------|
| Correlación | 0.374          | 0.374    |
| Sig.        | 0.00           | 0.00     |
| N           | 46             | 46       |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** La Tabla 8 reveló una relación altamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión de desafíos con un valor de significancia de 0,00, muy por debajo del umbral comúnmente utilizado del 5%. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación Rho de 0,374 denota una correlación positiva baja entre el estrés laboral y los desafíos. Los cambios en los niveles de estrés laboral tendían a corresponderse ligeramente con los cambios en la percepción de los desafíos dentro del entorno laboral, lo que sugiere una tendencia a que estas variables cambien en alineación.

**Tabla 9**

*Correlación del estrés laboral y la dimensión relaciones laborales.*

| Variables   | Estrés laboral | Relaciones laborales |
|-------------|----------------|----------------------|
| Correlación | 0.253          | 0.253                |
| Sig.        | 0.00           | 0.00                 |
| N           | 46             | 46                   |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** La Tabla 9 indicaba una relación altamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión relaciones laborales con un nivel de significancia de 0.00, por debajo del umbral comúnmente aceptado de 0,05. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa (Ha). El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,253 significa una correlación positiva baja entre el estrés laboral y las relaciones laborales. Cuando los niveles de estrés laboral aumentan, podría haber algunos cambios asociados en la dimensión de las relaciones laborales, aunque en menor medida, que también pueden afectar el clima organizacional.

**Tabla 10**

*Correlación del estrés laboral y la dimensión estándares de desempeño*

| Variables   | Estrés laboral | Estándares de desempeño |
|-------------|----------------|-------------------------|
| Correlación | 0,447          | 0,447                   |
| Sig.        | 0.00           | 0.00                    |
| N           | 46             | 46                      |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** La Tabla 10 mostró una relación altamente significativa entre el estrés laboral y los estándares de desempeño, indicada por un nivel de significancia de 0,00, inferior al umbral estándar de 0,05. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). El coeficiente Rho de Spearman de 0,447 demostró una correlación positiva moderada entre el estrés laboral y los estándares de desempeño. Esto sugiere que a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, los estándares de desempeño exhibidos por los docentes disminuyen en un grado moderado.

**Tabla 11**

*Correlación del estrés laboral y la dimensión estándares de cooperación*

| Variables   | Estrés laboral | Estándares de cooperación |
|-------------|----------------|---------------------------|
| Correlación | 0.468          | 0.468                     |
| Sig.        | 0.00           | 0.00                      |
| N           | 46             | 46                        |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** La Tabla 11 reveló una relación altamente significativa entre el estrés laboral y los estándares de cooperación, con un nivel de significancia de 0,00, inferior al umbral convencional de 0,05. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha). El coeficiente Rho de Spearman de 0,468 demuestra una correlación positiva moderada entre el estrés laboral y los estándares de cooperación. Esto indica que un mayor estrés laboral entre los docentes se asocia con menores estándares de cooperación, sugiriendo un vínculo notable entre estos factores dentro del contexto de la Institución Educativa San Juan Bautista.

**Tabla 12***Correlación del estrés laboral y la dimensión conflicto*

| Variables   | Estrés laboral | Conflicto |
|-------------|----------------|-----------|
| Correlación | 0.361          | 0.361     |
| Sig.        | 0.00           | 0.00      |
| N           | 46             | 46        |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** La Tabla 12 indicó una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión conflicto, con el nivel de significancia de 0,00, por debajo del umbral común de 0,05. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) que afirma una relación. El coeficiente Rho de Spearman de 0,361 demuestra una correlación positiva baja entre el estrés laboral y el conflicto. Esto recomienda que a medida que incrementan los niveles de estrés laboral, hay un aumento mínimo de conflicto dentro de los docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista, lo que indica una conexión discernible entre estas variables.

**Tabla 13**

*Correlación del estrés laboral y la dimensión identidad*

| Variables   | Estrés laboral | Identidad |
|-------------|----------------|-----------|
| Correlación | 0.385          | 0.385     |
| Sig.        | 0.00           | 0.00      |
| N           | 46             | 46        |

*Nota.* Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Octubre (2023).

**Interpretación:** La Tabla 13 indicó una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión identidad, con un nivel de significancia de 0,00, por debajo del umbral común de 0,05. Por ende, se aprobó la hipótesis alternativa (Ha) que afirma una relación. El coeficiente Rho de Spearman de 0,385 demostró una correlación positiva baja entre el estrés laboral y la identidad. Esto propone que a medida que incrementan los niveles de estrés laboral, la dimensión de identidad entre los docentes también cambia negativamente, reflejando una asociación entre estas variables.

## V. DISCUSIÓN

Análisis descriptivo completo y análisis inferencial de este trabajo de investigación, a continuación presentaron la discusión de acuerdo a los objetivos planteados en el cual tuvo como objetivo general: determinar si existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023, aludiendo que puede existir y no existir la asociación de las mismas en la cual fue descartado por los siguientes resultado en que se utilizó el Rho de Spearman revelando una moderada correlación positiva (0,419), sugiriendo que a medida que el clima incrementa, el agotamiento o agobio laboral tiende a bajar. Sin embargo, el nivel de significación bilateral fue de 0.00 siendo menor al nivel alfa común de 0,05, lo que indica una probabilidad mayor de significación estadística certera. En consecuencia, se afirmó la H(a), que afirma la existencia de una relación entre el clima organizacional y el estrés laboral. Sin embargo, el énfasis ahora recae en mejorar el clima organizacional para potencialmente aliviar los factores de estrés relacionados con el trabajo.

Acosta *et al.* (2019); en Colombia realizó una preparación a fin de evaluar la correlación entre el estrés y el desempeño de los docentes universitarios. Utilizando métodos cuantitativos, correlacionales y transversales, podemos evaluar los efectos de los niveles de estrés. El estudio recopiló datos mediante cuestionarios sociodemográficos, encuestas de estrés y evaluaciones del desempeño docente, universidad del departamento del Cesar. Para el análisis emplearon técnicas estadísticas como Chi-cuadrado y Rho de Spearman, Pearson, por consiguiente, recabaron una significancia que afirmó la relación de las variables. Concluyendo que el análisis de correlación del estudio fue de (0,47) siendo una conexión positiva, realizaron recomendaciones a las instituciones universitarias concentrar esfuerzos que ayudarán a controlar el riesgo psicosocial de los docentes del departamento del Cesar.

La discusión respectiva al objetivo general del autor Acosta, *et al.* (2019) diagnosticó una tendencia similar de Rho de Spearman de (0,47) y obtuvieron un enlace moderado y positivo, así mismo fue semejante a la correlación correspondiente a determinar la relación del clima y estrés laboral, en la I.E. "San

Juan Bautista” fue una correlación positiva moderada de (0,419) donde un clima organizacional más favorable se asocia con una reducción del estrés laboral, aunque en un contexto diferente.

El concepto de clima organizacional, tal como lo describen Barnová *et al.* (2022), complementa aún más nuestros hallazgos. Hicieron hincapié en que el clima organizacional positivo puede fomentar la armonía dentro de una organización y permitir el alcance de los objetivos. En este contexto, la relación significativa de nuestro estudio entre clima organizacional y estrés laboral puede haber implicado que, si bien el buen ambiente generalmente se consideran elementos positivos, su impacto en los niveles de estrés podría ser más complejo y dependiente del contexto. Esta conexión destacó la interacción entre el clima que existe en una institución, el estrés laboral amplio subraya la necesidad de una mayor exploración para comprender completamente las dinámicas en juego en diferentes contextos.

En base a los datos alcanzados respectivamente al primer objetivo específico que fue; determinar el nivel de clima organizacional en los docentes de la Institución educativa, en la cual permitió medir el nivel de una sola variable siendo esta la independiente. Así mismo los resultados mostraron un índice del 32,6% por ciento de docentes refieren que el clima organizacional es bajo, en la cual es un comienzo de un mal ambiente en el trabajo y puede repercutir en situaciones de conflicto, malestar entre compañerismo; sin embargo el 63% de los mismos docentes siendo 29 de ellos perciben al clima en su trabajo como medio, siendo no bueno ni malo el ambiente de trabajo también refiere a que suele haber un bienestar integral para los docentes que trabajan en la institución, por otra parte, el nivel alto fue representado por el 4,3% de (2) docentes mencionaron tener un alto nivel de clima organizacional en la que se siente conformes con su ambiente laboral interno y externo con su entorno y se siente muy relacionado así mismo entienden adaptándose a la cultura del establecimiento educativo.

En consecuencia, manifestaron tener semejanza con el antecedente internacional cuyo autor fue Calahorrano (2019) llevó a cabo un estudio en Ecuador, orientado en evaluar el estrés laboral y calibrar el clima organizacional



entre docentes de instituciones de nivel primario. La indagación acudió a cuarenta educadores del establecimiento educativo, y los datos fueron recolectados por un formulario de interrogantes. Estudio del autor fue cuantitativo, correlacional y transversal, así mismo al recolectar sus rangos del clima organizacional en los docentes de la unidad fiscal “República de Brasil” se encontraron con los niveles del clima organizacional que fueron el 29,6% medio, 40% alto y 32,5% nivel bajo respecto de la variable del clima organizacional en docentes de dicha institución.

La discusión entre este estudio y los resultados del autor Calahorano (2019), se descubrieron que hubo una similitud de los resultados de Calahorano (2019), con el 32,5% del nivel bajo del clima en la institución “República del Brasil” , así mismo en la institución Educativa “San Juan Bautista” se descubrió un nivel bajo del 32,6% en los docentes que consideran que existe un bajo nivel de un buen clima organizacional.

Los autores relacionados como Barnová *et al.* (2022) el clima organizacional, como lo describen los autores, puede exhibir rasgos tanto positivos como negativos, lo que afecta significativamente a una organización, así mismo el autor Iglesias & Torres (2018), planteó que los trabajadores tienen una opinión definida sobre el clima de la organización, ya que pueden percibirlo, en la cual dentro de la institución educativa “San Juan Bautista”, los educadores tienen un clima organizacional percibido de manera positiva siendo medio o moderado del 63% de docentes, también incluye que el docente cumple sus funciones con responsabilidad y buen desempeño en las actividades, vence los desafíos personales y laborales para poder crear un buen clima organizacional a pesar que una minoría perciba un mal o bajo clima en la institución. Seguidamente los autores Redes *et al.* (2023) sugieren que un clima organizacional de ambiente interno negativo dentro de una institución afecta negativamente los bienes o servicios proporcionados por la institución.

Seguidamente se detalla el objetivo específico 2, nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. En la cual aquellos resultados obtenidos en nuestra investigación, evidenciados en la Tabla 4, revelan que 13 docentes (28,26%) informaron un

bajo estrés laboral, lo que significa que una pequeña fracción experimenta un estrés mínimo. En cambio, la mayoría, formada por 27 docentes (58,70%), se ubica en la categoría de "Nivel Medio", lo que denota un normal estrés en los educadores. Un notable 6 docentes (13,04%) percibió un "Alto Nivel" de estrés laboral, indicando que una minoría enfrenta niveles de estrés considerablemente más altos.

Montoro y Pajuelo (2023) estudiaron el objetivo de la conexión del clima en organizaciones y estrés en trabajadores de la U.G.L en Huaylas, del departamento de Ancash. 2023. El estudio fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, el universo fue de 44 educadores, los resultados fueron recolectados mediante la encuesta y cuestionario en la cual analizaron los resultados del clima organizacional mediante el (Rho) de Spearman obtuvieron un resultado negativo y alta de (-0,786) con otro resultado de (0,000)  $< 0,05$  según lo establecido, así mismo analizaron los resultados de la tabla de frecuencia del nivel del estrés laboral de 44 de los encuestados afirmaron que (36,4) "a veces" tuvieron estrés conformado por 2 encuestados, seguidamente de (59,1%) "casi nunca" se enfrentaron con un estrés laboral conformado por 26 encuestados, (4,5%) "nunca" tuvieron estrés laboral según la afirmación de 2 encuestados.

La discusión entre los resultados de los autores Montoro y Pajuelo (2023) y este estudio, se hallaron una similitud de los resultados, en la cual detectaron un nivel del estrés de "casi nunca" representado por el 59,1% de 26 encuestados fueron los que pasan por un estrés laboral, muy similar a los resultados que fueron encontrados inspirados en los educadores de la I.E. "San Juan Bautista" determinaron un nivel medio del 58,70% de 27 docentes que sufren estrés laboral ni alto ni bajo estrés.

Con respecto a la teoría que respalda estos resultados hace semejanza al enfoque de apoyo organizacional de los autores Salgado & Leria (2018) se concentra en aliviar el agobio laboral facilitando a los empleados procedimientos y sustento por medio de estadísticas y fomenten una proporción igual tanto personal y laboral, teniendo un amparo social y el desenvolvimiento laboral. Así mismo tiene relación con el enfoque de Scholze & Hecker (2023), enfatizó el

equilibrio entre los requisitos y los recursos laborales, reconociendo y abordando las demandas laborales y al mismo tiempo equipando a los empleados con recursos para afrontar el estrés.

Finalmente, el tercer objetivo fue determinar si existe relación entre el estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. Primeramente se buscó una relación del estrés laboral con la dimensión estructura es por ello que se observaron los siguientes resultados en base a el Rho de Spearman y se distinguió en la relación entre el estrés y la dimensión estructura encontramos un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de (0.338 ) indicando una correlación positiva baja, lo que sugiere que a medida que mejoraba la calidad de la estructura organizacional, los docentes tendían a experimentar niveles más bajos de estrés relacionado con el trabajo. Es importante señalar que este análisis se realizó en el marco de una hipótesis positiva siendo la (Ha) planteaba la existencia de conexión entre el estrés laboral y la dimensión estructural. No obstante, el nivel de significancia fue 0.00 en la cual estuvo por debajo del umbral convencional de 0,05. Esto implica que, los presentes hallazgos sugieren una conexión entre una estructura organizacional eficiente y una reducción del estrés laboral.

Manfredi (2020) hizo referencia a un estudio realizado por Arista y Baler (2017), quienes efectuaron un aporte para analizar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral entre docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Cristóbal de Huamanga. Se recopilaron datos de 217 profesores mediante un método de muestreo probabilístico estratificado. Los hallazgos indicaron que el 65,2% de los docentes reportaron niveles preocupantes en la dimensión estructural del estrés, correlación negativa baja e inversa (-0,14).

La discusión entre los resultados de los autores Manfredi (2020) y en este estudio, se hallaron una diferencia de los resultados, en la cual detectaron un nivel del estrés laboral en docentes la Universidad Nacional Mayor de San Cristóbal de Huamanga en la dimensión de estructura, añadieron una correlación de Rho de Spearman de (-0,14) asimismo estudiaron niveles y contaron que el 65,2% de los docentes califican “mala” dimensión estructural de aquella

universidad siendo muy preocupante la estructura que manejan en la universidad, en comparación a los resultados aplicados en los docentes de la I.E. San Juan Bautista, presentaron a la dimensión estructura como un correlación de Rho de Spearman de (0,338) siendo una correlación positiva baja. Los efectos determinaron que a medida que mejoraba la calidad de la estructura organizacional, los docentes tendían a experimentar niveles bajos.

Entre las teorías que respaldan los resultados tenemos el modelo de Walter Cannon citado por el autor Szabo (2020), que explora reacciones defensivas inmediatas ante amenazas percibidas. En este estudio, la correlación entre las dimensiones de estrés laboral y clima organizacional se alinea con este modelo. La mejora de la estructura organizativa se relaciona con un menor estrés docente. Esto se hace eco de la teoría de Cannon: reducción del estrés cuando el entorno es menos amenazante. Al comparar este estudio con el de Manfredi (2020), se revelaron diversas respuestas al estrés basadas en las estructuras organizativas. Diferentes estructuras podrían evocar diferentes niveles de estrés entre los educadores, lo que respalda la teoría de Cannon. La estructura mejorada podría reducir el estrés, alineándose con la teoría de respuesta al estrés de Cannon.

Seguidamente en la dimensión 2: Determinar si existe relación entre el estrés laboral y la dimensión responsabilidad, revelamos un Rho de Spearman de (0,14) esta correlación positiva muy baja en la cual detalla que a medida que aumentaba el nivel de responsabilidad de los profesores, su estrés relacionado con el trabajo tendía a disminuir. La (H<sub>a</sub>) asumió que existía conexión entre el estrés laboral y la dimensión responsabilidad. Con base en los hallazgos, se aceptó esta hipótesis alterna, lo que indica que los datos respaldan una conexión afirmativa. Además, el nivel de significancia fue de 0.00, no superando el umbral convencional de (0,05). Así mismo los resultados implican que, aunque existía un resultado positivo entre el estrés y la responsabilidad, era relativamente débil y no proporcionaba pruebas sustanciales de una relación significativa.

Diaz (2019), tuvo como estudio enfatizar el clima organizacional seguido por el modelo de los autores Litwin y Stringer aplicado en la empresa MoliPerú, en la ciudad de Chiclayo, en el estudio utilizaron el instrumento del cuestionario y fue

validado por juicios de expertos. El modelo del cuestionario fue tomado de los autores Litwin y Stringer, así mismo utilizaron la escala de Likert. La investigación fue de enfoque cuantitativo y fue desarrollada mediante 6 dimensiones, proponiendo así un plan de mejora por cada dimensión a la empresa para su posterior aplicación dentro de la empresa MoliPerú. Se realizó la correlación de Rho de Spearman, siendo la segunda dimensión “responsabilidad” de 0,271, con nivel de confiabilidad de 0.484 (menor al 0.7 esperado) las respuestas indicaron que los datos no son confiables.

La discusión entre los hallazgos del estudio de Díaz (2019) realizado en la empresa MoliPerú y la dimensión de responsabilidad entre los docentes del estudio actual, ambos estudios emplearon un enfoque cuantitativo en sus metodologías de investigación. Utilizaron el Rho para explorar aquellas relaciones entre diferentes dimensiones dentro de sus respectivos entornos y utilizaron instrumentos de cuestionario y escalas Likert como medio de medición. El estudio de Díaz indicó un coeficiente de correlación de 0,271 entre la responsabilidad y otros factores dentro del clima organizacional de MoliPerú. Por el contrario, nuestro estudio reveló una correlación positiva más baja (Rho de Spearman = 0,14) entre el estrés y la responsabilidad entre los docentes. El estudio de Díaz destacó preocupaciones sobre la confiabilidad de los datos (nivel de confiabilidad = 0,484), mientras que su estudio encontró una relación estadísticamente significativa (nivel de significancia = 0,00) a pesar de la correlación débil.

El enfoque de apoyo organizacional destacado en Salgado & Leria (2018) podría relacionarse potencialmente con los hallazgos de su estudio. El concepto de proporcionar recursos, apoyo, estabilidad de vida en el trabajo y personal, reconocimiento el desempeño laboral se alinea con el resultado de su estudio, lo que sugiere que una mayor responsabilidad podría estar asociada con una disminución del estrés relacionado con el trabajo entre los docentes. Esto podría implicar que cuando los educadores reciben apoyo y recursos adecuados para gestionar sus responsabilidades, sus niveles de estrés pueden disminuir a pesar del aumento de sus deberes.

En relación con la dimensión 3: Determinar si existe relación entre estrés laboral y la dimensión recompensa, revelando un coeficiente Rho de (0,65) esta correlación positiva moderada indicó que a medida que no se les recompensaba a los decentes, el estrés relacionado con el trabajo también tendía a aumentar ligeramente. La investigación se realizó en el contexto de una hipótesis positiva esperando una afirmación o descarte de la misma, posteriormente fue aceptada la hipótesis alterna ( $H_a$ ) en la cual propuso que si existía participación del estrés y recompensa. Además, el nivel de significancia fue notablemente bajo de (0.00), muy por debajo de la significancia común. Esto indicó claramente que la relación observada fue estadísticamente significativa dentro de este contexto específico.

En un estudio realizado por Poot (2019) en México, la investigación utilizó dos métodos distintos de recolección de contenidos, que abarcaron a 37 trabajadores de la salud del estado. Al analizar mediante la prueba de Chi-cuadrado ( $p=0,586$ ) con significación asintótica, el estudio no reveló conexión significativa, lo que indicó que el estrés o agobio no influyó notablemente en el ambiente de los individuos del estudio. Asimismo el estudio de Poot, trabajó con las dimensiones del clima organizacional de Satisfacción, según los resultados detallaron que existía una satisfacción laboral, buena y muy bueno del (43,2%), en la dimensión de autonomía existe un nivel de “bueno” del (43,2%), seguidamente en la dimensión relación social detallaron un nivel de relaciones entre trabajadores “bueno” del (59,5%), así mismo en la dimensión “apoyo entre compañeros” tuvieron un notorio resultado “bueno” del (70,3%), en la otra dimensión de “consideración entre directivos” obtuvieron un nivel “bueno” del (49,5%), detallaron resultados óptimos ya que en las dimensiones de “beneficios y recompensa” tuvo un nivel “bueno” del (43,2%) y la “motivación y esfuerzo” al igual que “liderazgo de directivos” se hallaron niveles de “muy buenos” del (56,8%) y (37,8%) respectivamente, finalizaron con buenos y muy buenos resultados de niveles en las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores que cumplen funciones en la unidad médica familiar que perciben un buen clima organizacional.

La discusión entre los resultados de los autores Poot (2019) y este estudio, se hallaron una diferencia de los resultados ya que uno fue medido por Chi-

cuadrado y niveles de las dimensiones del clima organizacional, y las pruebas estadísticas que fueron usados en el presente estudio fue de Rho de Spearman, sin embargo es de crucial importancia mencionar los dimensiones de “recompensa” por medio de ello, el personal de trabajo de la unidad médica familiar, aquellos trabajadores se sentían motivado, con ánimo de trabajar al saber que si se desempeñan muy bien encontrarán un beneficio, monetario y no monetario, también resultados óptimos ya que en la dimensión de “beneficios y recompensa” tuvo un nivel “bueno” del (43,2%), por el contrario en los educadores de la I.E. “San Juan Bautista”, se encontró un Rho de (0,65) esta asociación positiva moderada indicó que a medida que se les recompensaba a los decentes, el estrés relacionado con el trabajo también tendía a disminuir ligeramente.

Los autores Salgado & Leria (2018), se centraron en aliviar el estrés facilitando a los colaboradores tácticas y soporte mediante estadísticas que fomentaron la igualdad de la vida laboral y personal. Así mismo el autor Correa y Liñán (2021) se basó en el autor Chiavenato, 2009, al describir el clima organizacional como un comportamiento que abarca el entusiasmo, la motivación y los atributos exhibidos por todos los miembros dentro de un área particular, en la cual plantearon que el trabajador puede estar motivado mediante apoyo, recompensa, reconocimientos, para mejorar el comportamiento y disminuir el estrés para crear un buen clima laboral.

Posteriormente en la dimensión 4, fue Determinar si existe relación entre el estrés y desafíos, descubrimos un Rho de spearman de (0,374). Esta correlación positiva baja indicó que a medida que aumentaba la percepción de desafíos, el estrés relacionado con el trabajo tendía a disminuir ligeramente. Se acepta la ( $H_a$ ), lo que indica que los datos respaldaban una relación significativa. Además, el nivel de significancia estadística fue de (0,00) que no superó ligeramente el umbral común de 0,05. Esto indicó que la relación observada fue estadísticamente significativa dentro de este contexto específico.

Domínguez (2019) realizó una investigación en el Instituto Carlos Salazar Romero, 2019; el objetivo fue hallar la conexión entre el clima y el estrés dentro del instituto. El análisis estadístico de Rho Spearman fue de -0.235, revelando

una conexión débil entre el estudio en los docentes. Este resultado, con un valor de significancia de ( $0,047 < 0,05$ ), donde aceptaron la ( $H_a$ ), lo que significa una conexión discernible entre el ambiente organizacional y los niveles de agobio en docentes.

La discusión entre los hallazgos del estudio de Domínguez (2019), realizado en el Instituto Carlos Salazar Romero y la exploración del estrés laboral y la dimensión de desafíos entre los docentes del estudio actual, encontramos una similitud notable. Ya que la investigación de Domínguez (2019), reveló una correlación negativa y débil ( $-0,235$ ) entre el clima organizacional y el estrés laboral entre los docentes. Por el contrario, en este estudio se identificó una correlación positiva baja ( $0,374$ ) entre el estrés laboral y la dimensión desafíos. Si bien estas correlaciones operan en direcciones opuestas, ambas significan una conexión entre ciertos factores y el estrés relacionado con el trabajo entre los docentes. Según la investigación de Domínguez (2019), un clima organizacional mejorado parecía aliviar levemente, el estrés relacionado con el trabajo. Por otro lado, en nuestro estudio, un aumento en los desafíos percibidos coincidió con una ligera reducción del estrés relacionado con el trabajo entre los docentes. Ambos estudios sugieren colectivamente que las mejoras, ya sea en el clima organizacional general o al abordar desafíos específicos, podrían contribuir a un ligero alivio del estrés relacionado con el trabajo entre los docentes. Sin embargo, es importante señalar que estas correlaciones son relativamente débiles.

Los autores Fárez y Valencia (2020) determinaron a la dimensión desafíos como los sentimientos que los empleados perciben de la empresa a través de sus objetivos o desafíos. Así mismo los autores Redes *et al.* (2023), respaldan a la dimensión “desafíos” como método de ajuste del clima organizacional con base en creencias sobre el desempeño, actitud y comportamiento, los docentes intentan asegurar un ambiente organizacional exitoso.

Rápidamente pasamos a la dimensión 5: Determinar si existe relación entre estrés laboral y la dimensión de relaciones laborales, conforme a los resultados, de la relación entre el estrés laboral y la relación laboral se obtuvo una significancia de ( $0.00 < 0.05$ ) siendo la razón por la cual fue aceptada la ( $H_a$ ), el



Rho fue igual a 0.253 obteniendo una correlación positiva baja. Sin embargo, si la relación laboral entre los docentes aumenta por el contrario el estrés laboral disminuye en el presente caso es ligeramente influyente del uno al otro.

En su investigación realizada en universidades privadas ubicadas en Barranquilla, Niebles *et al.* (2019) se propusieron a explorar la conexión entre dos variables clave siendo el clima institucional y el desempeño docente. Empleando una metodología de investigación cuantitativa dentro de un paradigma positivista. Los resultados del estudio revelaron un coeficiente de correlación sustancial de 0.95, lo que subraya una relación sólida y positiva entre las dos variables investigadas. Así mismo utilizaron cinco dimensiones del clima organizacional de liderazgo, cooperación, motivación, relaciones interpersonales, toma de decisiones, en la cual la cuarta dimensión de "relaciones interpersonales" mostró un indicador de 3,65, afirmaron que los docentes universitarios mantienen un repetitivo resultado de promedio "presente", lo cual concluyen que la empatía entre los docentes y el apoyo que presentan entre los encuestados influyen en un buen clima laboral y lo califican como un clima docente reflexivo.

La discusión entre los resultados de los autores: Niebles *et al.* (2019) y este estudio, se hallaron una similitud en la metodología de los estudios, en la cual usaron un diseño transversal, no experimental, descriptivo y correlacional, usaron una dimensión del clima organizacional de "relaciones interpersonal", se enfatizaron en resultados óptimos de 3,65 obteniendo un clima organizacional de un indicador presente y moderado enfocados en las "relaciones interpersonales" entre los docentes en la organización, así mismo de acuerdo a la correlación de Spearman las "relaciones laborales" de los docentes de la I.E San Juan Bautista fue de (0.253) siendo una correlación positiva baja para las "relaciones laborales" sin embargo afecta al estrés laboral y los docentes son afectados en gran magnitud ya que no existe una relaciones entre compañeros trabajo y se pierde la armonía integrándose con mayor fuerza el estrés laboral. Existen varios métodos para determinar el clima organizacional (Schneider *et al.* 1980) dentro de una misma organización dependiendo del área de trabajo, estructuras de amistad y percepciones formadas en el mismo entorno (Pariona

*et al.*, 2021). La dimensión “relaciones laborales” es la percepción que reciben los miembros de la unidad en cualquier área de trabajo. Respectivamente las dimensiones relacionales laborales fueron definidas mediante los dos autores que afirman que esta dimensión se mide cualitativamente y cuantitativamente para obtener resultados de las percepciones y el nivel de compañerismo que existe entre los trabajadores para mejorar el ambiente de trabajo de una entidad. (Fárez y Valencia, 2020).

De la misma manera en la dimensión 6: Determinar si existe relación entre estrés laboral y la dimensión de estándares de desempeño. En los resultados se obtuvieron los siguientes datos muy importante y fueron 0.00, siendo que los valores críticos fueron menores a (0,05), en la cual se aceptó la Hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Seguidamente la correlación de Spearman fue de (0,447), asumiendo que los datos se mueven en sentido creciente en la cual refiere a un nivel moderado a la realidad de los encuestados.

Riquelme *et al.* (2019) El estudio aborda la repercusión de las condiciones laborales en la salud de los empleados y las consiguientes disfunciones organizativas, especialmente evidenciadas en la predominancia del estrés laboral, particularmente en el exigente campo de la enseñanza. En particular, el sector educativo cuenta con una alta representación de mujeres, lo que añade mayor complejidad a la dinámica del estrés. La investigación reveló una correlación notable (coeficiente Rho de Spearman de 0,621, <0,001) entre la mejora del ambiente de empleo de y la disminución de los niveles de estrés laboral entre esta enseñanza específica. demográfico. Además, el 49,2% ocupaba puestos contractuales, el 31,1% tenía entre 20 y 29 años de experiencia laboral y el 90,2% tenía un empleo a tiempo completo. Curiosamente, el 34,4% percibió que sus condiciones de trabajo o estándares de desempeño son reglas en el aspecto laboral y fueron óptimas, mientras que el 85,2% mostró un nivel bajo de estrés.

La discusión entre los resultados de los autores Riquelme *et al.* (2019) y este estudio, se hallaron una similitud de los resultados, en la cual las mujeres académicas presentaron condiciones laboral impactados por el estrés laboral, de Rho de Spearman de 0,621 en la cual obtuvieron una correlación positiva

moderada similarmente ocurrió con el presente estudio dirigido hacia la relación del estándares de desempeño y estrés laboral en los docentes de la I.E San Juan Bautista, en la cual señalaron tener una correlación positiva de 0.447 de Rho de Spearman siendo una correlación que implica a los trabajadores y estudiantes encuestados perciben al clima organizacional ni malo ni bueno pero si influye en la incidencia con el estrés laboral.

En la definición de Rivera et al. (2018) Las personas expresan constantemente insatisfacción y pesimismo ante los conflictos relacionados con la labor, y no ven el valor ni el propósito de sus tareas. Además, se abstienen de realizar esfuerzos adicionales incluso cuando se lo esperan y realizan tareas de manera satisfactoria y también ejercer el respeto de las opiniones compartidas para ayudar el uno al otro. De acuerdo a la definición de estándares de desempeño de las pautas que deberían saber los docentes el autor (Beltran,2018) comprende al estándares e condiciones de trabajo como una serie de criterios en la cual cualquiera que acepte los puntos de vista y opiniones establecidos de cualquier jefe y trabaje a través del sistema de clases y sea respetado entre todos los empleados, esto ayuda a determinar que mientras se cumpla con los estándares laborales menor será el estrés laboral o la carga pesada que enfrentan los docentes o individuos.

De igual modo en la dimensión 7 fue: Determinar si existe relación entre estrés laboral y la dimensión de estándares de cooperación. En vista a los resultados de la encuesta realizada se obtuvieron el nivel de significancia y fue de 0,00, siendo menor a ( $<0,05$ ), en la cual se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en la cual hace referencia que si hay relación significativa, así mismo se determinó la correlación de Spearman fue de (0.468  $<1$ ) pero por ser inferior a 1 no existe una asociación perfecta entre la variable estrés y la dimensión cooperación, por sin embargo existe una relación moderada, destacándose así que las dos variables están asociadas en sentido directo y que la cooperación laboral entre los docentes mayor estrés laboral existe por cansancio, realización personal también por las horas de trabajo y horas fuera del trabajo no permiten realizar otras actividades privadas ya que consumen el tiempo en su labor docente.

En su investigación realizada en universidades privadas ubicadas en Barranquilla, Niebles *et al.* (2019) se propusieron a explorar la conexión entre dos variables clave siendo el clima institucional y el desempeño docente. Empleando una metodología de investigación cuantitativa, los investigadores utilizaron un diseño de investigación de campo transversal, no experimental, caracterizado por un marco descriptivo-correlacional. Así mismo utilizaron cinco dimensiones del clima organizacional de liderazgo, cooperación, motivación, relaciones interpersonales, toma de decisiones, siendo la puntuación máxima del indicador de 5,00, se mencionó la dimensión de “cooperación” y hallaron una puntuación de 3,73, concluyeron que la empatía entre los docentes y el apoyo que presentan entre los encuestados influyen en un buen clima laboral y lo califican como un clima docente reflexivo.

La discusión entre los resultados de los autores: Niebles *et al.* (2019) y este estudio, se hallaron una similitud en la metodología de los estudios, en la cual usaron un diseño transversal, no experimental, descriptivo y correlacional, usaron una dimensión del clima organizacional de “cooperación”, se enfatizaron en resultados óptimos de 3,73 obteniendo un clima organizacional de nivel moderado enfocados en la cooperación entre docentes en la organización, así mismo de acuerdo a la correlación de Spearman la cooperación de los docentes de la I.E San Juan Bautista fue de (0.468) siendo una correlación positiva moderada para la cooperación sin embargo afecta al estrés laboral y los docentes son afectados en gran magnitud ya que no existe una ayuda mutua entre los personales de trabajo.

Los autores (Fárez y Valencia, 2020). El apoyo o cooperación define el sentimiento que siente un empleado como resultado del apoyo del grupo o de la intervención superior. La cooperación fue relevante entre definiciones de autores que dan un término científico y comprobado para la definición de la dimensión “cooperación” igualmente el siguiente autor la cooperación mediante el clima organizacional Likert, (1999) Identificó las características del clima organizacional ya que son las características que poseen los empleados como participantes y como parte del clima organizacional. (Bravo *et al.*, 2023).

Además, en la dimensión 8 se determinó si existe relación entre estrés y la dimensión de conflicto, se precisó los siguientes resultados del nivel de significancia siendo (0.00) en la cual se acepta hipótesis alterna. De tal manera que, si existe una relación entre la variable estrés y la dimensión del clima organizacional conflicto, de la misma manera en la prueba de correlación de Rho de Spearman fue de (0.361) en la cual se afirmó que las dos variables están asociadas en el mismo sentido, se describió cómo a mayor superación de conflictos laborales menor será el estrés laboral. En la tabla 4 y 12, se muestra que los docentes resuelven el conflicto diariamente y se encuentran en un conflicto laboral diariamente, sin embargo, los docentes refieren que tienen un nivel bajo del 28,26% de estrés, la variable estrés influye en la variable clima laboral.

Diaz (2019), tuvo como estudio enfatizar el clima organizacional seguido por el modelo de los autores Litwin y Stringer aplicado en la empresa MoliPerú, así mismo tuvo como objetivo principal proponer un plan de mejora del clima organizacional apoyado por la teoría de Litwin y Stringer para la empresa MoliPerú en la ciudad de Chiclayo, en el estudio utilizaron el instrumento del cuestionario y fue validado por juicios de expertos. El modelo del cuestionario fue tomado de los autores Litwin y Stringer, así mismo utilizaron la escala de Likert. La investigación fue de enfoque cuantitativo y fue desarrollada mediante 6 dimensiones. En la quinta dimensión de conflicto de 0,457 siendo una correlación positiva moderada, ya que los valores de estas dimensiones permiten crecer junta con otras características, en la sexta dimensión de "identidad" la correlación fue perfecta en los trabajadores de la empresa MoliPerú. Por último, propusieron un plan de mejora por cada dimensión a la empresa para su posterior aplicación dentro de la empresa MoliPerú.

El autor Diaz (2019) hizo énfasis en la correlación de la dimensión "conflicto" donde se obtuvo una correlación de 0,457, en la cual arrojó una Rho de Spearman positiva moderada en trabajadores de una empresa, sin embargo, en el presente estudio fue aplicado la correlación de Rho de Spearman en docentes de una institución educativa y resaltaron una baja correlación positiva de 0,361, finalmente rechazaron la hipótesis Nula y aceptaron la hipótesis alterna que si

existe relación entre la dimensión conflicto con la variable estrés laboral en docentes.

(Díaz, 2019) indica que el Clima organizacional impacta significativamente en la conexión entre los individuos y el ambiente interno de trabajo, moldeando la realidad dentro de la empresa a través de la interacción y la percepción de los empleados y la percepción de un buen clima organizacional, el problema del conflicto se puede percibir a través de la amistad de los docentes. Así mismo el autor (Beltrán, 2018), mencionó al conflicto, como todo aquel trabajador que cumple con un nivel de “conflicto” alto o bajo, depende de cada empleado sigue los puntos principales, aceptar la actitud diferente de cada jefe y empleado a través de la jerarquía y ser respetado entre cada empleado. Depende de la calidad del ambiente de la organización.

Por último, en la dimensión 9 se determinó que, si existe una relación entre el estrés laboral y la dimensión del clima organizacional de identidad en la Institución educativa San Juan Bautista, Ancash, 2023. En detalles de los resultados de acuerdo a la tabla 13 se obtuvieron una significancia de  $(0.000 < 0,05)$  en la cual se acepta la hipótesis alterna y la prueba de correlación de Spearman diagnóstico que el  $(0.385 < 1)$  de las dos variables están asociadas en sentido directo y si tienen una relación positiva baja por ser menor a 1. Existe una correlación positiva moderada y baja, por la cual tienden a incrementarse juntos las probabilidades con la correlación de Rho de Spearman correspondientemente al tercer objetivo específico del estudio.

Manfredi (2020) hace referencia a un estudio realizado por Arista y Baler (2017), quienes realizaron un análisis para relacionar el clima organizacional y el estrés laboral entre docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Cristóbal de Huamanga. Se recopiló datos de 217 profesores mediante un método de muestreo probabilístico estratificado. Además, los resultados evidenciaron una paridad promedio entre las dimensiones climática e identidad. Para el nivel de identidad promedio, el 60,8% experimentó estrés preocupante y el 17% informó estrés severo. Curiosamente, ningún profesor mostró una dimensión de identidad baja, lo que significa una escasez de correlación entre la dimensión de identidad del clima organizacional y el estrés laboral.

Si bien su estudio se centró en una institución educativa diferente, subraya la importancia más amplia de la identidad organizacional en el contexto del bienestar de los docentes. Ambos estudios contribuyen colectivamente al creciente conjunto de conocimientos sobre la interacción entre el clima organizacional, la dimensión identidad y el estrés laboral en la profesión docente. Estos hallazgos pueden ser valiosos para las instituciones educativas que buscan crear entornos de apoyo que promuevan el bienestar de los docentes. Investigaciones adicionales en diferentes contextos pueden proporcionar ideas y estrategias adicionales para mejorar el entorno laboral de los educadores.

Los investigadores Okoli (2018) usaron un enfoque persona-ambiente que enfatiza la coincidencia de las características personales con el entorno laboral para reducir el estrés laboral, de modo que los docentes no se sientan desconectados de su trabajo y el equipo de trabajo circundante se apoye mutuamente. Así mismo los autores (Pariona *et al.*, 2021) explican que existen varias percepciones del clima organizacional en una misma institución, debido a las distintas áreas de trabajo, la conformación de compañeros, las emociones y cualidades que van desarrollando en el mismo entorno en que se pone en efecto. En esta institución educativa muestra una buena identidad que muestran los docentes entre los compañeros de trabajo, sienten representación y respaldo para desarrollarse sin dificultades disminuyendo el estrés de la realización personal o cansancio emocional ya que el docente puede alcanzar sus propias metas y del lugar donde se desempeña.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En relación al objetivo general; determinar si existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. En base a los resultados del estudio en términos del coeficiente de correlación de Spearman, tuvo un valor de (0.419), denotando así que existe una correlación positiva moderada, con una significancia de ( $0.00 < 0.05$ ) siendo una significancia menor a lo establecido, así mismo permitió concluir con el rechazo de la hipótesis nula, afirmando la existencia de relación entre el clima organizacional y la variable estrés laboral entre los docentes de la institución educativa “San Juan Bautista” del Departamento de Huaylas; en la cual a mayor estrés laboral, más desfavorable se presentará el clima organizacional.
2. En relación al objetivo específico 1; determinar el nivel del clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. Se determinó en el estudio de la investigación de 46 docentes; el 32,6% de ellos, consideran que el clima organizacional en su trabajo es bajo, sin embargo, el 63% se encuentran en un nivel medio, mientras que el 4,3% de los docentes están satisfechos con el clima organizacional y alcanzan un nivel alto, pudiéndose concluir que 2 docentes representan a una minoría que considera tener un clima organizacional bueno.
3. En relación al objetivo específico 2; determinar el nivel del estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. Según resultados se determinó que el estrés laboral tiene un nivel “alto” que fue de (13,04%), esto se atribuyó principalmente a factores como el agotamiento emocional, la despersonalización y la demanda de una mayor realización personal, lo cual el factor estrés afectó a la carga que sienten los docentes, disminuyendo la responsabilidad que tienen con un gran número significativo de estudiantes. Curiosamente, una proporción sustancial de docentes del (58,70%) exhibió un nivel moderado de estrés laboral, seguidamente una fracción más pequeña (28,26%) de los docentes experimentó un estrés mínimo. Estos resultados subrayan los niveles



moderados de estrés entre el personal docente, lo que indica la naturaleza desafiante de sus funciones, a pesar de que una minoría experimenta niveles de estrés comparativamente más bajos.

4. En relación al objetivo específico 3: determinar si existe relación entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. Verificando los resultados favorecidos por la correlación de Rho de Spearman se contempló que en la dimensión “estructura” y el estrés laboral fue de (0.338) obteniendo una correlación positiva baja, así mismo cuando los valores de la dimensión estructura aumenten los valores para la variable estrés laboral disminuyen, permitiendo mejorar el clima organizacional; como segunda dimensión del clima organizacional fue la “responsabilidad” obteniendo una correlación con el estrés laboral de (0.14) aconteciendo una correlación positiva muy baja, por lo tanto cuando los docentes son más responsables el estrés que se genera entre ellos tiende a disminuir, en la tercera dimensión de “recompensa” con el estrés laboral fue de (0.65) interpretada como una correlación positiva moderada afirmando que ambas variables sí se influyen; siguiendo con la cuarta dimensión de “desafíos” con la variable estrés laboral, existe una correlación de (0.374) siendo una correlación positiva baja, cuando el docente no tiene muchos desafíos en el trabajo el estrés que se genera entre ellos disminuye, en la quinta dimensión de “relaciones laborales” con el estrés laboral mostró un coeficiente del (0.253) en la cual fue una correlación positiva muy baja y se distingue por tener una moderada relación laboral haciendo disminuir al estrés que se genera en el trabajo, en la sexta dimensión del clima organizacional de “estándares de desempeño” y estrés laboral se pudo ver una correlación positiva moderada de (0.447) afirmando la relación positiva entre las variables, ya que los docentes tienden a despreocuparse por su desempeño y la acumulación de laborales causa estrés laboral . En la séptima dimensión vimos a la “Cooperación” y la relación con estrés laboral indicando que hubo un resultado de (0.468) siendo una correlación positiva moderada, así mismo en la octava dimensión de “conflicto” se correlacionó con la variable estrés laboral obteniendo como resultado un

(0.361) siendo una correlación positiva baja generado a raíz de los conflictos que tienen en el trabajo el estrés que se genera entre ellos aumenta, por último en la dimensión "identidad" se realizó igualmente una correlación positiva baja con el estrés laboral de (0.385), en la cual hace referencia que los pocos docentes se sienten identificados con la institución educativa pero eso no influye en que se perciba un estrés bajo o alto; por último se obtuvo una significancia de ( $p < a 0.05$ ) en cada una de las dimensiones del clima organizacional y estrés laboral, concluyendo con el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Finalmente se distingue que si hay relación moderada y baja entre las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. En relación con el objetivo general: Ante la identificación de una mínima asociación positiva moderada entre el clima organizacional y el estrés, se recomienda a la institución educativa San Juan Bautista realice talleres y seminarios que promuevan la colaboración entre el personal, con el fin de mejorar el ambiente de trabajo y reducir el estrés laboral. También es importante reestructurar los espacios y mejorar los entornos de la institución para garantizar una mayor satisfacción emocional del personal. Además, se deben implementar estrategias para identificar y gestionar eficazmente los casos de estrés y los factores que causan tensión emocionalmente en el lugar de desempeño.
2. En relación con el objetivo específico 1: se recomienda a la institución educativa San Juan Bautista priorizar la mejora de la comprensión y el apoyo para aquellos docentes que perciben un clima organizacional menos favorable, al mismo tiempo que mejoran las experiencias de la mayoría a través de iniciativas participativas. Es sumamente necesario reconocer y defender la satisfacción positiva expresada por una minoría, quienes sugirieron esfuerzos de colaboración dentro de la institución educativa para replicar y propagar estos sentimientos positivos. La implementación de mecanismos sólidos de retroalimentación para evaluar consistentemente las percepciones y elaborar estrategias personalizadas basadas en inquietudes identificadas y experiencias positivas cultivará un ambiente de trabajo más solidario, atractivo y gratificante.
3. En relación con el objetivo específico 2: Al abordar nuestro segundo objetivo específico, se recomienda a la institución educativa San Juan Bautista que se implementen medidas personalizadas que aborden los altos niveles de estrés experimentados por un grupo distinto, centrándose en factores de estrés como el agotamiento emocional y el aumento de responsabilidades. Al mismo tiempo, priorizar un entorno de apoyo y ofrecer recursos para el manejo del estrés puede ayudar a la mayoría de docentes que enfrenta moderado estrés. Es crucial preservar proactivamente las experiencias positivas de aquellos con un estrés mínimo mediante la implementación de prácticas preventivas. Además, la

realización de talleres sobre mecanismos de afrontamiento del estrés adaptables a varios niveles de estrés puede capacitar a los educadores para gestionar el estrés de forma eficaz. Para garantizar la adaptabilidad, establecer un sistema de seguimiento continuo para evaluar los niveles de estrés, evaluar intervenciones y ajustar estrategias, promoverá un ambiente de trabajo más saludable y resiliente para los docentes.

4. En relación con el objetivo específico 3: Es fundamental identificar y abordar dimensiones específicas que muestran correlaciones potenciales, como 'recompensa' y 'cooperación', con el objetivo de aprovechar positivamente estos aspectos para un mejor clima organizacional. Al mismo tiempo, si bien algunas dimensiones se relacionan positivamente bajo con el estrés laboral, adoptar medidas integrales. Las estrategias de empleo de la carga de estrés en todas las facetas del clima organizacional siguen siendo importantes y se recomienda a la institución educativa San Juan Bautista realizar un enfoque general para que se pueda garantizar un apoyo a los docentes, reconociendo que el estrés puede provenir de diversas fuentes en el lugar de trabajo. Ofrecer programas de capacitación personalizados, que abordan el manejo del estrés específico de cada dimensión, equipa a los docentes con estrategias de afrontamiento personalizadas. Herramientas relevantes para su contexto laboral. Estas iniciativas deben apuntar específicamente a factores estresantes únicos asociados con cada dimensión, empoderando a los docentes con mecanismos efectivos para afrontar la situación. El establecimiento de evaluaciones continuas permite un seguimiento más preciso de la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral. Esta evaluación permite estrategias adaptativas en respuesta a factores estresantes que se van desencadenando, asegurando un enfoque más dinámico y receptivo. Además, cultivar una cultura de trabajo colaborativa y de apoyo, priorizando la comunicación abierta y la cooperación mutua entre los docentes, independientemente de las correlaciones identificadas, alivia significativamente el estrés laboral en varias dimensiones del clima organizacional, brindar prioridad al bienestar colectivo puede servir como escudo contra los factores estresantes, fomentando así un entorno saludable.

## REFERENCIAS

- Acosta, R., Jiménez, R., Pulido, G. y Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Revista Encuentros*, 17 (01). <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Ahmad, M., Suryadi, S., Matin, M. & Sugiarto, S. (2023). Organizational climate and quality of work-life in the creativity of teachers. *Revista Internacional de Evaluación e Investigación en Educación*. 12(2), 905-913. <http://doi.org/10.11591/ijere.v12i2.22738>
- Informe España, 2021*. (2020, 27, octubre,). Universidad Pontificia Comillas. [https://www.google.com.pe/books/edition/Informe\\_Espa%C3%B1a\\_2021/eRhmEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Informe_Espa%C3%B1a_2021/eRhmEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Arias González, J. (2020). Proyecto de tesis: Guía para la elaboración. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC\\_7a7e8e78f08d16eaa73b76d324b004e9](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_7a7e8e78f08d16eaa73b76d324b004e9)
- Arias, G, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas. Primera edición digital, diciembre del 2020. *Editorial: Enfoques Consulting EIRL*. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC\\_819058edb832f289c9c3b6afa8ae66e7#details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_819058edb832f289c9c3b6afa8ae66e7#details)
- Ávila, H., González, M. y Licea, L. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didas*. 9(3). <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7692391.pdf>
- Barnová, S., Beňová, E., Gabrhelová, G., Hasajová, L., Krásna, S. & Treľová, S., (2022). Leadership Styles, Organizational Climate, and School Climate Openness from the Perspective of Slovak Vocational School Teachers, *Societies*. 12 (6), 192. <http://dx.doi.org/10.3390/soc12060192>
- Beltrán, D. (2018). *Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Electro A & A y una propuesta del plan de mejora* [Tesis de pregrado, Universidad

- del Azuay]. Repositorio institucional de la universidad del Azuay.  
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7766/1/13571.pdf>
- Bravo, M., Egusquiza, J., Ruiz, M. y Manrique, L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 171-184.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Bravo Puca, N. (2022). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78234>
- Calahorrano Castellano, O. (2019). *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal* [Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Magíster en Seguridad y Salud Laboral, Instituto Superior de Investigación y Posgrado] Repositorio institucional universidad central del Ecuador.  
<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/b499058b-fb9a-4773-a6e0-e6fa3bdc7d42>
- Cayllahua Huaynacho, R. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales de un distrito de Cusco, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56875>
- Carriel Román, A., Sánchez Barreto, X. & Serrano Polo, O. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2-12. <https://doi.org/10.51247/st.v4i1.70>
- Ccahuana, G. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N°56435 de Miraflores-Espinar* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34369>

- Correa, H. y Liñán, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de la Empresa Lichtgroup s.a.c. Chimbote 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96207/Correa\\_JHB-Li%c3%b1an\\_RGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96207/Correa_JHB-Li%c3%b1an_RGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chunga Trigozo, L., Duarte Gonzáles, E., Magallanes Cabrera, J., Torres Chávez, K., Verde Gutiérrez, R., Rodríguez Díaz, D., & Morillo Arqueros, A. (2020). Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. Perú, 2019. *Revista Médica Vallejana*, 9(1), 13–17. <https://doi.org/10.18050/revistamedicavallejana.v9i1.2421>
- Crespo, V. (2021). La empresa; Una visión desde la teoría general de sistemas. *Revista reflexiones desde la academia*, 66(2021), 85-88. <https://ocs.uazuay.edu.ec/index.php/coloquio/article/view/431>
- El comercio. (2021, junio 18). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. (2021, junio 18)*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Díaz Gavidia, D. (2019). *Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moli Perú en la ciudad de Chiclayo 2018 católica santo Toribio de Mogrovejo* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo] Repositorio institucional USAT. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL\\_DiazGavidia\\_Dante.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL_DiazGavidia_Dante.pdf)
- Domínguez Escudero, D. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019* [Tesis de grado académico doctorado en administración, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%c3%adnguez\\_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%c3%adnguez_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Fárez Alvarado, A. y Valencia Moyano, P. (2020). *Diagnóstico de Clima Organizacional y propuesta de plan de acción para Armijos Romero Cía. Ltd.* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay] Repositorio institucional de la universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9715/1/15346.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* (1ª ed.). McGraw Hill México. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
- Iglesias Armenteros, A. & Torres Esperón, J. (2018). An approach to organizational climate. *Rev Cubana Enfermer.* (34)(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016)
- Jacobo Guerra. E. (2021). *Clima Organizacional y Estrés Laboral en Docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021* [Tesis de grado académico de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. A&I. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67701/Jacobo\\_GEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67701/Jacobo_GEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Junca-Silva, A. & Freire, M. (2022). The Role of Organizational Climate, and Work–Family Conflict in Burnout: The Case of Teachers. *Sustainability*, 14(21),13871. <https://doi.org/10.3390/su142113871>
- Niebles Núñez, W., Hoyos Babilonia, L. y De La Ossa Guerra, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283-294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Macias García, E. & Vanga Arvelo, M. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de gerencia*, 26(94), 548-567. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>



- Manfredi Gagliuffi, E. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en PSI del Peru S.A.C. Lima, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/deb8291f-506e-437e-9c11-15bfd39fe976/content>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1997). MBI Inventario "Burnout" de Maslach. TEA Ediciones.
- Ministerio de educación MINEDU. (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular a nivel nacional*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo/2021/endo2021-0-nacional.pdf>
- Montoro Arrostequi, M., y Pajuelo Rosas, D. (2023). *Clima Organizacional y el Estrés Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaylas, Ancash - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110296/Montoro\\_AMC-Pajuelo\\_RDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110296/Montoro_AMC-Pajuelo_RDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=)
- Okoli Ifeanyi, E. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(12), 36-48. <http://eprints.gouni.edu.ng/1280/1/4.pdf>
- Pariona, R., Rivero, Z., Gonzales, R. & Hinojosa, R, (2021). Organizational climate and administrative professional: A study from a Peruvian state university. *Revista Venezolana de gerencia*. 26(93), 308-317. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34985/36966>
- Poot López, D. (2019). *Asociación entre Clima Organizacional y Estrés Laboral – Yucatán*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México] Repositorio Institucional UNAM. [https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB\\_UNAM/TES01000795219](https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000795219)

- Redes, A., Rad, D., Román, A., Bocoş, M., Chis, O., Langa, C., Román, D., Mara, D., Mara, E., Costin, A., Coşarbă, E. & Baciuc, C. (2023). The Effect of the Organizational Climate on the Integrative–Qualitative Intentional Behavior in Romanian Preschool Education—A Top-Down Perspective. *Behavioral Sciences*, 13(4), 342. <https://doi.org/10.3390/bs13040342>
- Riquelme Lagos, A., Soto Retamal, M., Torres Jaque, M. & Luengo Martínez, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26-34. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/101/172>
- Reyes Ibáñez, L. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional de la Institución Educativa San Juan en San Juan de Miraflores en el año 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marco] Cybertesis repositorio de tesis digitales. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16501>
- Rivera Guerrero, A., Segarra Jaime, P. y Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Redalyc*, 38(2), 17-26. <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>
- Rivera Olivera, R. (2019). *Implementación de la teoría de campo de Kurt Lewin en el instituto superior de educación Público “Honorio Delgado Espinoza” para la mejora continúa de su clima organizacional, durante el período 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9294>
- Robinson A, M. (2018). Let's Talk about Stress: History of Stress Research. *Review of General Psychology*, 22(3), 334–342. <https://doi.org/10.1037/GPR0000137>
- Salgado Roa, J. A., & Leria Dulčić, F.J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores

- de educación primaria. *Rev.CES Psicología*, 11(1), 69-89.  
<https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Scholze, A. & Hecker, A. (2023). Digital Job Demands and Resources: Digitization in the Context of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 6581. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166581>
- Sfinteş, C. (2019). General concept of stress. *Research and Science Today*, 2(18), 208-214.  
<https://www.proquest.com/scholarlyjournals/generalconceptstress/docview/2319667666/se-2?accountid=37408>
- Szabo, S. (2020). The Origins & Evolution of Stress Research: From Distress to Eustress. *The FASEB Journal*, 34(S1), 1–1.  
<https://doi.org/10.1096/FASEBJ.2020.34.S1.02334>
- Tan, S. & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907-1982): Founder of the stress theory. *Singapore Medical Journal*, 59(4), 170–171.  
<https://doi.org/10.11622/smedj.2018043>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Vereau Chico, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma] Repositorio institucional URP.  
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vidal La costa, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. 1.ª edición, 2019. España. Prensas de la Universidad de Zaragoza.  
<https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

**Anexo 1.**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

**RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV**

Título de la investigación: Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.

Investigador (es): Flores Alba, Frank Alexander y Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset

Asesora: Dra. Pantigoso Leython, Nathalí

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa “San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. cuyo objetivo es recolectar información del Clima organizacional y estrés laboral en los docentes. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa N.º 86495 San Juan Bautista, Ancash.

Se generará información valiosa sobre la relación del Clima organizacional y estrés laboral en los docentes y cómo influye en las enseñanzas de los docentes a los alumnos partiendo de los docentes con estrés laboral y demás instituciones den énfasis en estos factores relevantemente importante.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa “San Juan Bautista”, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores [Flores Alba, Frank Alexander y Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset] email [ffloresalb@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ffloresalb@ucvvirtual.edu.pe), [nmedinar9@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nmedinar9@ucvvirtual.edu.pe) , y Docente asesor [Dra. Pantigoso Leython, Nathalí] [npantigosol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:npantigosol@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Flor de María Caballero Cadenas

Fecha y hora: 06/06/23 - 10:00 am.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## ANEXO 2.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Anexo 2.

#### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

##### Datos Generales

|  |                  |
|--|------------------|
| Nombre de la Organización: Institución educativa "San Juan Bautista" | RUC: 20323036684 |
| Nombre del Titular o Representante legal:                            |                  |
| Nombres y Apellidos: flor de María Caballero Cadenas                 | DNI: 32404551    |

##### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

|  |                              |
|--|------------------------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación: "Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa "San Juan Bautista", Ancash, 2023" |                              |
| Nombre del Programa Académico:<br>Administración   |                              |
| Autores:<br>Flores Alba, Frank Alexander<br>Medina Rios, Nayda Lisset  | DNI:<br>70670576<br>72306950 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



Firma y sello:

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



**Anexo 3.**
**FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN**
**RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV**

Título del proyecto de Investigación: "Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023".

Autor/es: Flores Alba, Frank Alexander y Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset.

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Huaylas, Ancash, Perú

| <b>Criterios de evaluación</b>   | <b>Alto</b>   | <b>Medio</b> | <b>Bajo</b>   | <b>No precisa</b> |
|--|---|--------------|---|-------------------|
| <b>I. Criterios metodológicos</b>  |   |              |   |                   |
| 1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.     | Cumple totalmente   | ----         | No cumple   | -----             |
| 2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.                        | La población/ participantes están claramente establecidos | ----         | La población/ participantes no están claramente establecidos  | -----             |
| <b>II. Criterios éticos</b>  |   |              |   |                   |
| 1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.                      | Los aspectos éticos están claramente establecidos         | ----         | Los aspectos éticos no están claramente establecidos  | -----             |
| 2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido. | Cuenta con documento debidamente suscrito                 | ----         | No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa. | No es necesario   |
| 3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.            | Ha incluido el anexo                                      | ----         | No ha incluido el anexo   | -----             |

---

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
**Presidente**

---

Dr. Miguel Bardales Cárdenas  
**Vicepresidente**

---

Dr. José Germán Linares Cazola  
**Vocal 1**

---

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon  
**Vocal 2**

**Anexo 04.**

**DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JUAN BAUTISTA, PROVINCIA DE HUAYLAS, ANCASH, 2023”, presentado por los autores **Flores Alba, Frank Alexander y Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable<sup>1</sup> ( ) observado ( ) desfavorable ( ).

....., de ..... de 2023

---

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Escuela Profesional de Administración**

C/c

• Sr. **Flores Alba, Frank Alexander y Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset**, investigador(es) principal(es).



**Anexo 5.**

**Matriz de operacionalización**

| <b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>                       | <b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>  | <b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>  | <b>DIMENSIONES</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>            |
|---|---|--|--|--|--------------------------------------|
| <p align="center"><b>Clima organizacional</b></p> | <p>La teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer, 1968, citado por el autor (Fárez y Valencia, 2020) menciona que la presente teoría se encarga de describir las situaciones, conducta y percepción en la cual intenta verificar la causa de todos estos factores, también hace énfasis a tratar con un modelo de nueve dimensiones para explicar el comportamiento y reacción de su influencia del clima organizacional.</p> | <p>La variable clima organizacional fue medida con el instrumento de cuestionario que contiene nueve dimensiones: estructura, Responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto, identidad, por medio de 53 ítems, con la respectiva escala ordinal.</p> | <p>D1: Estructura<br/>D2: Responsabilidad<br/>D3: Recompensa<br/>D4: Desafíos<br/>D5: Relaciones<br/>D6: Cooperación<br/>D7: Estándares<br/>D8: Conflicto<br/>D9: Identidad.</p> | <p>Estructura<br/>Responsabilidad<br/>Recompensa<br/>Desafíos<br/>Relaciones<br/>Cooperación<br/>Estándares<br/>Conflicto<br/>Identidad.</p> | <p align="center">Escala Ordinal</p> |

|                              |   |   |  |  |                       |
|------------------------------|---|---|--|--|-----------------------|
| <p><b>Estrés laboral</b></p> | <p>Según (Maslach y Jackson, 1997) el estrés laboral se define como la respuesta de un individuo a los factores estresantes que surgen de una organización, que puede incluir factores como la carga de trabajo, las responsabilidades laborales y la desmotivación. Esta respuesta puede potencialmente convertirse en un síndrome que impacte negativamente en el bienestar personal del individuo.</p> | <p>El estrés laboral está conformado por 3 dimensiones de las cuales son el Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal que será medido por un cuestionario que está compuesto por 22 ítems.</p> | <p>D1:<br/>Cansancio emocional</p> <p>D2:<br/>Despersonalización</p> <p>D3:<br/>Realización personal</p> | <p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> | <p>Escala Ordinal</p> |
|------------------------------|---|---|--|--|-----------------------|

## Anexo 6.

### Instrumento de investigación

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**FICHA DE ENCUESTA**

Estimado docente, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables Clima organizacional y Estrés laboral Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicar el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

|  |
|--|
|  |
|  |

No estoy de acuerdo

### TIEMPO DE DURACIÓN: 30 MINUTOS

#### INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

| ESCALA DE VALORACIÓN | 1                 | 2             | 3          | 4              |
|----------------------|-------------------|---------------|------------|----------------|
|                      | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |

| ESCALA DE VALORACIÓN | 1     | 2                    | 3                    | 4                         | 5           |
|----------------------|-------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
|                      | Nunca | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |

| <b>V1. Clima Organizacional</b>  | <b>OPCIÓN DE RESPUESTA</b> |          |          |          |
|--|----------------------------|----------|----------|----------|
| <b>ITEM</b>  | <b>1</b>                   | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| <b>Estructura</b>  |                            |          |          |          |
| 1. En esta organización las tareas están claramente definidas.   |                            |          |          |          |
| 2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.  |                            |          |          |          |
| 3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.  |                            |          |          |          |
| 4. Conozco claramente las políticas de esta organización.  |                            |          |          |          |
| 5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.   |                            |          |          |          |
| 6. En esta organización existen muchos papeleos para hacer las cosas.  |                            |          |          |          |
| 7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta). |                            |          |          |          |
| 8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.  |                            |          |          |          |
| 9. En esta organización se tiene claro a quién reportar.   |                            |          |          |          |
| 10. Nuestra gerencia muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.                  |                            |          |          |          |
| <b>Responsabilidad</b>   |                            |          |          |          |
| 11. Desconfiamos mucho de los juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.                    |                            |          |          |          |
| 12. A mi gerencia le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificando con ellos.   |                            |          |          |          |
| 13. Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado. |                            |          |          |          |
| 14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.                   |                            |          |          |          |
| 15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.                                  |                            |          |          |          |
| 16. En esta organización cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.                           |                            |          |          |          |
| 17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.                              |                            |          |          |          |
| <b>Recompensa</b>  |                            |          |          |          |
| 18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.                              |                            |          |          |          |
| 19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.                |                            |          |          |          |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.   |  |  |  |  |
| 21. En esta organización hay muchísima crítica.   |  |  |  |  |
| 22. En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.                           |  |  |  |  |
| 23. Cuando cometo un error me sancionan.  |  |  |  |  |
| <b>Desafíos</b>   |  |  |  |  |
| 24. La filosofía de nuestra gerencia es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente. |  |  |  |  |
| 25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.  |  |  |  |  |
| 26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.             |  |  |  |  |
| 27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.          |  |  |  |  |
| 28. Aquí la gerencia se arriesga por una buena idea.  |  |  |  |  |
| <b>Relaciones</b>   |  |  |  |  |
| 29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.   |  |  |  |  |
| 30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.                               |  |  |  |  |
| 31. Es difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.  |  |  |  |  |
| 32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.  |  |  |  |  |
| 33. Las relaciones gerencia-trabajador tienden a ser agradables.  |  |  |  |  |
| <b>Estándares de desempeño</b>  |  |  |  |  |
| 34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.   |  |  |  |  |
| 35. La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar.   |  |  |  |  |
| 36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.                     |  |  |  |  |
| 37. La gerencia piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchará bien.                            |  |  |  |  |
| 38. Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.   |  |  |  |  |
| 39. Me siento orgulloso de mi desempeño.  |  |  |  |  |
| <b>Cooperación</b>  |  |  |  |  |
| 40. Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores.  |  |  |  |  |
| 41. En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.                            |  |  |  |  |
| 42. Las personas dentro de esta organización confían una en la otra.  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.  |  |  |  |  |
| 44. La filosofía de nuestra gerencia enfatiza el factor humano. (cómo se sienten las personas, etc.).               |  |  |  |  |
| <b>Conflicto</b>  |  |  |  |  |
| 45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.               |  |  |  |  |
| 46. La actitud de nuestra gerencia es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable. |  |  |  |  |
| 47. La dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.                                 |  |  |  |  |
| 48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.                                     |  |  |  |  |
| 49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.              |  |  |  |  |
| <b>Identidad</b>  |  |  |  |  |
| 50. La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.   |  |  |  |  |
| 51. Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.  |  |  |  |  |
| 52. Siento que hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía.  |  |  |  |  |
| 53. En esta organización cada quien se preocupa de sus propios intereses.   |  |  |  |  |

| V2. Estrés laboral   | OPCIÓN DE RESPUESTA |   |   |   |   |
|--|---------------------|---|---|---|---|
| ITEMS  | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Agotamiento emocional</b>   |                     |   |   |   |   |
| 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo   |                     |   |   |   |   |
| 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado  |                     |   |   |   |   |
| 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado                         |                     |   |   |   |   |
| 6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa   |                     |   |   |   |   |
| 8. Siento que mi trabajo me está desgastando   |                     |   |   |   |   |
| 13. Me siento frustrado por el trabajo   |                     |   |   |   |   |
| 14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo  |                     |   |   |   |   |
| 16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa  |                     |   |   |   |   |
| 20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades   |                     |   |   |   |   |
| <b>Despersonalización</b>  |                     |   |   |   |   |
| 5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos Impersonales.                      |                     |   |   |   |   |
| 9. Siento que me he hecho más duro con la gente.   |                     |   |   |   |   |
| 6. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente  |                     |   |   |   |   |
| 15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente |                     |   |   |   |   |
| 22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas                                     |                     |   |   |   |   |
| <b>Realización personal</b>  |                     |   |   |   |   |
| 4. Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos que tengo que atender  |                     |   |   |   |   |
| 7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender                  |                     |   |   |   |   |
| 10. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo                  |                     |   |   |   |   |
| 12. Me siento muy enérgico en mi trabajo   |                     |   |   |   |   |
| 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo  |                     |   |   |   |   |
| 18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender                        |                     |   |   |   |   |
| 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo   |                     |   |   |   |   |
| 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada                                |                     |   |   |   |   |

## Anexo 8: Validaciones



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa "San Juan Bautista", Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

|   |   |  |
|---|---|--|
| Nombres y Apellidos del juez:                 | <i>Fáñez Luis Alvarado César</i>                      |  |
| Grado profesional:                            | Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      | Doctor ( )   |
| Área de formación académica:                  | Clinica ( )   | Social ( )   |
|   | Educativa ( )   | Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |
| Áreas de experiencia profesional:             | Docente de la Escuela Profesional de Administración   |  |
| Institución donde labora:                     | Universidad César Vallejo                             |  |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años ( )  |  |
|   | Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |  |

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Cuestionario de Litwin y Stringer, Inventario de Burnout de Maslach)

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario en escala ordinal  |
| Autor(es):            | Fárez Alvarado Diana y Valencia Moyano Paola; Maslach & Jackson   |
| Procedencia:          | Validada por otros autores  |
| Administración:       | Virtual   |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Institución Educativa "San Juan Bautista", Ancash.  |
| Significación:        | <p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 9 dimensiones, de 9 indicadores y 53 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> |

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Organizacional

(Fárez y Valencia, 2020) menciona que la presente teoría se encarga de describir las situaciones, conducta y percepción en la cual intenta verificar la causa de todos estos factores, también hace énfasis a tratar con un modelo de nueve dimensiones para explicar el comportamiento y reacción de su influencia del clima organizacional.



- **Variable 2:** Estrés laboral.

Según (Maslach y Jackson, 1997) el estrés laboral se define como la respuesta de un individuo a los factores estresantes que surgen de una organización, que puede incluir factores como la carga de trabajo, las responsabilidades laborales y la desmotivación. Esta respuesta puede potencialmente convertirse en un síndrome que impacte negativamente en el bienestar personal del individuo.

| Variable             | Dimensiones             | Definición   |
|----------------------|-------------------------|--|
| Clima Organizacional | Estructura              | Fárez y Valencia (2020), Se refiere a todos los reglamentos, normas y políticas que tiene internamente la organización.  |
|                      | Responsabilidad         | Fárez y Valencia (2020), Es el sentimiento de compromiso que siente el trabajador con los objetivos y metas de alcanzar la visión que tiene la empresa y poder cumplir con tales exigencias. |
|                      | Recompensa              | Fárez y Valencia (2020), Es la motivación o premio a través del buen trabajo realizado.  |
|                      | Desafíos                | Fárez y Valencia (2020), Es el sentimiento que percibe el trabajador por medio de los objetivos o desafíos que tiene la empresa.   |
|                      | Relaciones              | Fárez y Valencia (2020), Es la percepción que se recibe en cualquier área de trabajo por parte de los mismos que son parte de la entidad.  |
|                      | Estándares de desempeño | Beltrán (2018), Es el enfoque de la organización sobre sus metas y objetivos que realizará el trabajador.  |
|                      | Cooperación             | Define Beltrán (2018), al sentimiento que tiene el trabajador por el apoyo grupal o de superiores que interfieren.   |
|                      | Conflicto               | Beltrán (2018), todos aquellos aceptan los puntos y opiniones diferentes de cada jefe superior y trabajador por medio de jerarquías y son respetables entre cada uno de los empleados.       |
|                      | Identidad               | Determina Beltrán (2018), es un reconocimiento hacia la entidad por medio de sentimientos ya que se siente identificado con el objetivo que la entidad traza.                                |

| Variable       | Dimensiones            | Definición  |
|----------------|------------------------|---|
| Estrés laboral | Agotamiento Emocional. | Maslach y Jackson, (1997) definen el agotamiento emocional como la tensión física y mental que experimenta un individuo cuando se enfrenta a factores estresantes. Este agotamiento prolongado conduce a una sensación de agotamiento emocional, dejando a la persona sintiéndose agotada, fatigada y abrumada por su trabajo.  |
|                | Despersonalización     | Maslach y Jackson, (1997) mencionan que la despersonalización, implica una transformación notable en las emociones, respuestas y actitudes de un individuo, lo que conduce a un alejamiento de su yo anterior. Este cambio se manifiesta como emociones negativas e inconsistentes, resultando en una sensación de apatía y desapego hacia su trabajo y entorno. Además, las personas pueden mostrar una mayor irritabilidad y una menor motivación hacia sus tareas. Este comportamiento de despersonalización es considerado un mecanismo de defensa empleado por individuos que, luego de haber cumplido efectivamente con sus responsabilidades laborales, experimentan repentinamente un declive y se vuelven incapaces de realizar tareas de manera productiva. |
|                | Realización personal.  | La tercera dimensión, conocida como realización personal, se refiere a la búsqueda de lograr una meta arraigada en la excelencia dentro del dominio académico o profesional de uno, incluyendo alcanzar una alta posición en la jerarquía organizacional del lugar de trabajo (Maslach & Jackson, 1997).  |

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.” elaborado por Flores Alba, Frank Alexander y Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría   | Calificación                 | Indicador   |
|---|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|   | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |

|  |   |  |
|--|---|--|
| semántica son adecuadas.   | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.         |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.                                   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                 | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Estructura

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Estructura  | 1    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 2    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 3    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 4    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 5    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 6    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 7    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 8    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 9    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 10   | 4        | 4          | 4          |               |

- Segunda dimensión: Responsabilidad

| Indicadores     | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones   |
|-----------------|------|----------|------------|------------|-----------------|
| Responsabilidad | 11   | 4        | 4          | 4          |                 |
|                 | 12   | 1        | 4          | 4          | Compte "formac" |
|                 | 13   | 4        | 4          | 4          |                 |
|                 | 14   | 4        | 4          | 4          |                 |
|                 | 15   | 4        | 4          | 4          |                 |
|                 | 16   | 4        | 4          | 4          |                 |
|                 | 17   | 4        | 4          | 4          |                 |

- Tercera dimensión: Recompensa

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Recompensa  | 18   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 19   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 20   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 21   | 4        | 4          | 4          |               |



|  |    |   |   |   |  |
|--|----|---|---|---|--|
|  | 22 | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 23 | 4 | 4 | 4 |  |

- Cuarta dimensión: Desafíos

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Desafíos    | 24   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 25   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 26   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 27   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 28   | 4        | 4          | 4          |               |

- Quinta dimensión: Relaciones

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Relaciones  | 29   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 30   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 31   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 32   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 33   | 4        | 4          | 4          |               |

- Sexta dimensión: Estándares de desempeño

| Indicadores             | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Estándares de desempeño | 34   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 35   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 36   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 37   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 38   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 39   | 4        | 4          | 4          |               |

- Séptima dimensión: Cooperación

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Cooperación | 40   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 41   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 42   | 4        | 4          | 4          |               |



|  |    |   |   |   |  |
|--|----|---|---|---|--|
|  | 43 | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 44 | 4 | 4 | 4 |  |

• Octava dimensión: Conflicto

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Conflicto   | 45   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 46   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 47   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 48   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 49   | 4        | 4          | 4          |               |

• Novena dimensión: Identidad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Identidad   | 50   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 51   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 52   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 53   | 4        | 4          | 4          |               |

Variable del instrumento: Estrés Laboral

• Primera dimensión: Agotamiento Emocional

| Indicadores            | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Agotamiento Emocional. | 1    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 2    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 3    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 6    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 8    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 13   | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 14   | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 16   | 4        | 4          | 4          |               |
| 20                     | 4    | 4        | 4          |            |               |

• Segunda dimensión: Despersonalización

| Indicadores         | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Despersonalización. | 5    | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 10   | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 11   | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 15   | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 22   | 4        | 4          | 4          |               |

• Tercera dimensión: Realización personal.

| Indicadores           | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones  |
|-----------------------|------|----------|------------|------------|--|
| Realización personal. | 4    | 4        | 4          | 4          | Completar por se puede ser específico (del elemento / función / rol) |
|                       | 7    | 4        | 4          | 4          |  |
|                       | 9    | 4        | 4          | 4          |  |
|                       | 12   | 4        | 4          | 4          |  |
|                       | 17   | 4        | 4          | 4          |  |
|                       | 18   | 4        | 4          | 4          |  |
|                       | 19   | 4        | 4          | 4          |  |
|                       | 21   | 4        | 4          | 4          |  |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

(Dr. Xanthus Luis Alvarado Centeno)

DNI N° ...40166160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa "San Juan Bautista", Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

|   |   |                    |
|---|---|--------------------|
| Nombres y Apellidos del juez:                 | MILGUE ANSEL CANCHARI PEREZADO                      |                    |
| Grado profesional:                            | Maestría (X)  | Doctor ( )         |
| Área de formación académica:                  | Clínica ( )   | Social ( )         |
|   | Educativa ( )                                       | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional:             | Docente de la Escuela Profesional de Administración |                    |
| Institución donde labora:                     | Universidad César Vallejo                           |                    |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años ( )                                      |                    |
|   | Más de 5 años (X)                                   |                    |

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Cuestionario de Litwin y Stringer, Inventario de Burnout de Maslach)

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario en escala ordinal  |
| Autor(es):            | Fárez Alvarado Diana y Valencia Moyano Paola; Maslach & Jackson   |
| Procedencia:          | Validada por otros autores  |
| Administración:       | Virtual   |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Institución Educativa "San Juan Bautista", Ancash.  |
| Significación:        | <p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 9 dimensiones, de 9 indicadores y 53 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> |

## 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima Organizacional**

(Fárez y Valencia, 2020) menciona que la presente teoría se encarga de describir las situaciones, conducta y percepción en la cual intenta verificar la causa de todos estos factores, también hace énfasis a tratar con un modelo de nueve dimensiones para explicar el comportamiento y reacción de su influencia del clima organizacional.

- **Variable 2:** Estrés laboral.

Según (Maslach y Jackson, 1997) el estrés laboral se define como la respuesta de un individuo a los factores estresantes que surgen de una organización, que puede incluir factores como la carga de trabajo, las responsabilidades laborales y la desmotivación. Esta respuesta puede potencialmente convertirse en un síndrome que impacte negativamente en el bienestar personal del individuo.

| Variable             | Dimensiones             | Definición   |
|----------------------|-------------------------|--|
| Clima Organizacional | Estructura              | Fárez y Valencia (2020), Se refiere a todos los reglamentos, normas y políticas que tiene internamente la organización.  |
|                      | Responsabilidad         | Fárez y Valencia (2020), Es el sentimiento de compromiso que siente el trabajador con los objetivos y metas de alcanzar la visión que tiene la empresa y poder cumplir con tales exigencias. |
|                      | Recompensa              | Fárez y Valencia (2020), Es la motivación o premio a través del buen trabajo realizado.  |
|                      | Desafíos                | Fárez y Valencia (2020), Es el sentimiento que percibe el trabajador por medio de los objetivos o desafíos que tiene la empresa.   |
|                      | Relaciones              | Fárez y Valencia (2020), Es la percepción que se recibe en cualquier área de trabajo por parte de los mismos que son parte de la entidad.  |
|                      | Estándares de desempeño | Beltrán (2018), Es el enfoque de la organización sobre sus metas y objetivos que realizará el trabajador.  |
|                      | Cooperación             | Define Beltrán (2018), al sentimiento que tiene el trabajador por el apoyo grupal o de superiores que interfieren.   |
|                      | Conflicto               | Beltrán (2018), todos aquellos aceptan los puntos y opiniones diferentes de cada jefe superior y trabajador por medio de jerarquías y son respetables entre cada uno de los empleados.       |
|                      | Identidad               | Determina Beltrán (2018), es un reconocimiento hacia la entidad por medio de sentimientos ya que se siente identificado con el objetivo que la entidad traza.                                |

| Variable       | Dimensiones            | Definición  |
|----------------|------------------------|---|
| Estrés laboral | Agotamiento Emocional. | Maslach y Jackson, (1997) definen el agotamiento emocional como la tensión física y mental que experimenta un individuo cuando se enfrenta a factores estresantes. Este agotamiento prolongado conduce a una sensación de agotamiento emocional, dejando a la persona sintiéndose agotada, fatigada y abrumada por su trabajo.  |
|                | Despersonalización     | Maslach y Jackson, (1997) mencionan que la despersonalización, implica una transformación notable en las emociones, respuestas y actitudes de un individuo, lo que conduce a un alejamiento de su yo anterior. Este cambio se manifiesta como emociones negativas e inconsistentes, resultando en una sensación de apatía y desapego hacia su trabajo y entorno. Además, las personas pueden mostrar una mayor irritabilidad y una menor motivación hacia sus tareas. Este comportamiento de despersonalización es considerado un mecanismo de defensa empleado por individuos que, luego de haber cumplido efectivamente con sus responsabilidades laborales, experimentan repentinamente un declive y se vuelven incapaces de realizar tareas de manera productiva. |
|                | Realización personal.  | La tercera dimensión, conocida como realización personal, se refiere a la búsqueda de lograr una meta arraigada en la excelencia dentro del dominio académico o profesional de uno, incluyendo alcanzar una alta posición en la jerarquía organizacional del lugar de trabajo (Maslach & Jackson, 1997).  |

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.” elaborado por Flores Alba, Frank Alexander y Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría   | Calificación                 | Indicador   |
|---|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|   | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |

|  |   |  |
|--|---|--|
| semántica son adecuadas.   | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.         |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.                                   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                 | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Estructura

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Estructura  | 1    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 2    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 3    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 4    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 5    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 6    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 7    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 8    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 9    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 10   | 4        | 4          | 4          |               |

- Segunda dimensión: Responsabilidad

| Indicadores     | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones    |
|-----------------|------|----------|------------|------------|------------------|
| Responsabilidad | 11   | 4        | 4          | 4          |                  |
|                 | 12   | 1        | 4          | 4          | Compte "formosa" |
|                 | 13   | 4        | 4          | 4          |                  |
|                 | 14   | 4        | 4          | 4          |                  |
|                 | 15   | 4        | 4          | 4          |                  |
|                 | 16   | 4        | 4          | 4          |                  |
|                 | 17   | 4        | 4          | 4          |                  |

- Tercera dimensión: Recompensa

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Recompensa  | 18   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 19   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 20   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 21   | 4        | 4          | 4          |               |



|  |    |   |   |   |  |
|--|----|---|---|---|--|
|  | 22 | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 23 | 4 | 4 | 4 |  |

- Cuarta dimensión: Desafíos

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Desafíos    | 24   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 25   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 26   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 27   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 28   | 4        | 4          | 4          |               |

- Quinta dimensión: Relaciones

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Relaciones  | 29   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 30   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 31   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 32   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 33   | 4        | 4          | 4          |               |

- Sexta dimensión: Estándares de desempeño

| Indicadores             | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Estándares de desempeño | 34   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 35   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 36   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 37   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 38   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 39   | 4        | 4          | 4          |               |

- Séptima dimensión: Cooperación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Cooperación | 40   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 41   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 42   | 4        | 4          | 4          |               |

|  |    |   |   |   |  |
|--|----|---|---|---|--|
|  | 43 | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 44 | 4 | 4 | 4 |  |

• Octava dimensión: Conflicto

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Conflicto   | 45   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 46   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 47   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 48   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 49   | 4        | 4          | 4          |               |

• Novena dimensión: Identidad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Identidad   | 50   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 51   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 52   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 53   | 4        | 4          | 4          |               |

Variable del instrumento: Estrés Laboral

• Primera dimensión: Agotamiento Emocional.

| Indicadores            | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Agotamiento Emocional. | 1    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 2    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 3    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 6    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 8    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 13   | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 14   | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 16   | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 20   | 4        | 4          | 4          |               |

• Segunda dimensión: Despersonalización.

| Indicadores         | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Despersonalización. | 5    | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 10   | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 11   | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 15   | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 22   | 4        | 4          | 4          |               |

• Tercera dimensión: Realización personal.

| Indicadores           | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones   |
|-----------------------|------|----------|------------|------------|---|
| Realización personal. | 4    | 4        | 4          | 4          | Completar y se puede especificar (ver algunos / haciendo un as) |
|                       | 7    | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 9    | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 12   | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 17   | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 18   | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 19   | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 21   | 4        | 4          | 4          |   |





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*[Handwritten signature]*  
Flg. Constan Méndez Mujica Angel

DNI N° 46109455

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa "San Juan Bautista", Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

|   |   |                                  |
|---|---|----------------------------------|
| Nombres y Apellidos del juez:                 | <i>Juan Francisco Solís Flores</i>                  |                                  |
| Grado profesional:                            | Maestría ( )  | Doctor (X)                       |
| Área de formación académica:                  | Clinica ( )<br>Educativa ( )                        | Social ( )<br>Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional:             | Docente de la Escuela Profesional de Administración |                                  |
| Institución donde labora:                     | Universidad César Vallejo                           |                                  |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años ( )                                      | Más de 5 años (X)                |

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Cuestionario de Litwin y Stringer, Inventario de Burnout de Maslach)

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario en escala ordinal  |
| Autor(es):            | Fárez Alvarado Diana y Valencia Moyano Paola;<br>Maslach & Jackson  |
| Procedencia:          | Validada por otros autores  |
| Administración:       | Virtual   |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Institución Educativa "San Juan Bautista", Ancash.  |
| Significación:        | Está compuesta por dos variables:<br>- La primera variable contiene 9 dimensiones, de 9 indicadores y 53 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.<br>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

## 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima Organizacional**

(Fárez y Valencia, 2020) menciona que la presente teoría se encarga de describir las situaciones, conducta y percepción en la cual intenta verificar la causa de todos estos factores, también hace énfasis a tratar con un modelo de nueve dimensiones para explicar el comportamiento y reacción de su influencia del clima organizacional.

- **Variable 2:** Estrés laboral.

Según (Maslach y Jackson, 1997) el estrés laboral se define como la respuesta de un individuo a los factores estresantes que surgen de una organización, que puede incluir factores como la carga de trabajo, las responsabilidades laborales y la desmotivación. Esta respuesta puede potencialmente convertirse en un síndrome que impacte negativamente en el bienestar personal del individuo.

| Variable             | Dimensiones             | Definición   |
|----------------------|-------------------------|--|
| Clima Organizacional | Estructura              | Fárez y Valencia (2020), Se refiere a todos los reglamentos, normas y políticas que tiene internamente la organización.  |
|                      | Responsabilidad         | Fárez y Valencia (2020), Es el sentimiento de compromiso que siente el trabajador con los objetivos y metas de alcanzar la visión que tiene la empresa y poder cumplir con tales exigencias. |
|                      | Recompensa              | Fárez y Valencia (2020), Es la motivación o premio a través del buen trabajo realizado.  |
|                      | Desafíos                | Fárez y Valencia (2020), Es el sentimiento que percibe el trabajador por medio de los objetivos o desafíos que tiene la empresa.   |
|                      | Relaciones              | Fárez y Valencia (2020), Es la percepción que se recibe en cualquier área de trabajo por parte de los mismos que son parte de la entidad.  |
|                      | Estándares de desempeño | Beltrán (2018), Es el enfoque de la organización sobre sus metas y objetivos que realizará el trabajador.  |
|                      | Cooperación             | Define Beltrán (2018), al sentimiento que tiene el trabajador por el apoyo grupal o de superiores que interfieren.   |
|                      | Conflicto               | Beltrán (2018), todos aquellos aceptan los puntos y opiniones diferentes de cada jefe superior y trabajador por medio de jerarquías y son respetables entre cada uno de los empleados.       |
|                      | Identidad               | Determina Beltrán (2018), es un reconocimiento hacia la entidad por medio de sentimientos ya que se siente identificado con el objetivo que la entidad traza.                                |

| Variable       | Dimensiones            | Definición  |
|----------------|------------------------|---|
| Estrés laboral | Agotamiento Emocional. | Maslach y Jackson, (1997) definen el agotamiento emocional como la tensión física y mental que experimenta un individuo cuando se enfrenta a factores estresantes. Este agotamiento prolongado conduce a una sensación de agotamiento emocional, dejando a la persona sintiéndose agotada, fatigada y abrumada por su trabajo.  |
|                | Despersonalización     | Maslach y Jackson, (1997) mencionan que la despersonalización, implica una transformación notable en las emociones, respuestas y actitudes de un individuo, lo que conduce a un alejamiento de su yo anterior. Este cambio se manifiesta como emociones negativas e inconsistentes, resultando en una sensación de apatía y desapego hacia su trabajo y entorno. Además, las personas pueden mostrar una mayor irritabilidad y una menor motivación hacia sus tareas. Este comportamiento de despersonalización es considerado un mecanismo de defensa empleado por individuos que, luego de haber cumplido efectivamente con sus responsabilidades laborales, experimentan repentinamente un declive y se vuelven incapaces de realizar tareas de manera productiva. |
|                | Realización personal.  | La tercera dimensión, conocida como realización personal, se refiere a la búsqueda de lograr una meta arraigada en la excelencia dentro del dominio académico o profesional de uno, incluyendo alcanzar una alta posición en la jerarquía organizacional del lugar de trabajo (Maslach & Jackson, 1997).  |

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.” elaborado por Flores Alba, Frank Alexander y Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría   | Calificación                 | Indicador   |
|---|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|   | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |

|  |   |  |
|--|---|--|
| semántica son adecuadas.   | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.         |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.                                   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                 | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

|                              |
|------------------------------|
| 5. No cumple con el criterio |
| 6. Bajo Nivel                |
| 7. Moderado nivel            |
| 8. Alto nivel                |

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Estructura

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Estructura  | 1    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 2    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 3    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 4    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 5    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 6    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 7    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 8    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 9    | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 10   | 4        | 4          | 4          |               |

- Segunda dimensión: Responsabilidad

| Indicadores     | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones         |
|-----------------|------|----------|------------|------------|-----------------------|
| Responsabilidad | 11   | 4        | 4          | 4          |                       |
|                 | 12   | 4        | 4          | 4          | Completar "formación" |
|                 | 13   | 4        | 4          | 4          |                       |
|                 | 14   | 4        | 4          | 4          |                       |
|                 | 15   | 4        | 4          | 4          |                       |
|                 | 16   | 4        | 4          | 4          |                       |
|                 | 17   | 4        | 4          | 4          |                       |

- Tercera dimensión: Recompensa

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Recompensa  | 18   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 19   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 20   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 21   | 4        | 4          | 4          |               |



|  |    |   |   |   |  |
|--|----|---|---|---|--|
|  | 22 | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 23 | 4 | 4 | 4 |  |

- Cuarta dimensión: Desafíos

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Desafíos    | 24   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 25   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 26   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 27   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 28   | 4        | 4          | 4          |               |

- Quinta dimensión: Relaciones

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Relaciones  | 29   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 30   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 31   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 32   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 33   | 4        | 4          | 4          |               |

- Sexta dimensión: Estándares de desempeño

| Indicadores             | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Estándares de desempeño | 34   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 35   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 36   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 37   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 38   | 4        | 4          | 4          |               |
|                         | 39   | 4        | 4          | 4          |               |

- Séptima dimensión: Cooperación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Cooperación | 40   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 41   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 42   | 4        | 4          | 4          |               |

|  |    |   |   |   |  |
|--|----|---|---|---|--|
|  | 43 | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 44 | 4 | 4 | 4 |  |

• Octava dimensión: Conflicto

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Conflicto   | 45   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 46   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 47   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 48   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 49   | 4        | 4          | 4          |               |

• Novena dimensión: Identidad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Identidad   | 50   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 51   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 52   | 4        | 4          | 4          |               |
|             | 53   | 4        | 4          | 4          |               |



Variable del instrumento: Estrés Laboral

• Primera dimensión: Agotamiento Emocional

| Indicadores            | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Agotamiento Emocional. | 1    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 2    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 3    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 6    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 8    | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 13   | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 14   | 4        | 4          | 4          |               |
|                        | 16   | 4        | 4          | 4          |               |
| 20                     | 4    | 4        | 4          |            |               |

• Segunda dimensión: Despersonalización

| Indicadores         | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Despersonalización. | 5    | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 10   | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 11   | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 15   | 4        | 4          | 4          |               |
|                     | 22   | 4        | 4          | 4          |               |

• Tercera dimensión: Realización personal.

| Indicadores           | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones   |
|-----------------------|------|----------|------------|------------|---|
| Realización personal. | 4    | 4        | 4          | 4          | Comp. línea y se puede ser específica (de algunos / formando al 23) |
|                       | 7    | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 9    | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 12   | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 17   | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 18   | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 19   | 4        | 4          | 4          |   |
|                       | 21   | 4        | 4          | 4          |   |

  
(Juan Francisco Soto Zúñiga)  
DNI N° 44137612

Pd : el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hykäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hykäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasapacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## ANEXO 9: Confiabilidad

### Prueba de Confiabilidad del Instrumento

#### - Coeficiente Alfa de Cronbach -

#### I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre Clima Organizacional  
1.2. Número de ítems : 53  
1.3. Unidades muestrales : 10

#### II. Prueba estadística de confiabilidad:

#### Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

#### Donde:

- $\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario  
 $K$  : Número de ítems del instrumento  
 $S_t^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.  
 $\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

#### III. Coeficiente de confiabilidad:

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,956            | 53             |

#### IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre Clima organizacional obtuvo un coeficiente de 0,956 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

## V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH

|          |  | ÍTEMS                |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |     |     |
|----------|--|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----|-----|
| Sujetos  |  | 1                    | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | 32  | 33  | 34  | 35  | 36  | 37  | 38  | 39  | 40  | 41  | 42  | 43  | 44  | 45  | 46  | 47  | 48  | 49  | 50  | 51  | 52  | 53  | Total |     |     |
| 1        |  | 4                    | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2     | 203 |     |
| 2        |  | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 1   | 2   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 1   | 4   | 4   | 4   | 2   | 1   | 4   | 4   | 4   | 2   | 1   | 4   | 4   | 4   | 2   | 1   | 4   | 4   | 2   | 1   | 4   | 4   | 2   | 1   | 4   | 4   | 2   | 1   | 4   | 4   | 2     | 161 |     |
| 3        |  | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4     | 2   | 183 |
| 4        |  | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2     | 197 |     |
| 5        |  | 3                    | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 154 |       |     |     |
| 6        |  | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   | 167 |       |     |     |
| 7        |  | 4                    | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 4   | 3   | 1   | 1   | 4   | 4   | 3   | 1   | 1   | 4   | 4   | 3   | 1   | 1   | 4   | 4   | 3   | 1   | 1   | 4   | 3   | 1   | 1   | 4   | 3   | 1   | 1   | 4   | 3   | 1   | 1   | 1   | 126 |       |     |     |
| 8        |  | 3                    | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 181 |     |       |     |     |
| 9        |  | 3                    | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 193 |       |     |     |
| 10       |  | 2                    | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 184 |     |       |     |     |
|          |  | ESTADÍSTICOS         |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |     |     |
| Varianza |  | 0,5                  | 0,5 | 0,2 | 0,5 | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 1,2 | 1,5 | 0,7 | 1,4 | 1,1 | 1,3 | 0,0 | 0,5 | 0,9 | 1,2 | 0,4 | 0,4 | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 1,2 | 1,5 | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 1,2 | 1,5 | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 1,2 | 1,5 | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 1,2 | 1,5 | 0,0 | 0,2 | 1,2 | 1,5 | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 1,2 | 1,5 | 0,0 | 0,2 | 1,2 | 1,5 | 0,4 |       |     |     |
| VARIABLE |  | Clima Organizacional |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |     |     |

|     |             |                |
|-----|-------------|----------------|
| K   | 53          | Nº de          |
| ΣVi | 33,4        | Suma por ítem  |
| Vt  | 541,6555556 | Varianza total |

$$\alpha = \frac{53}{52} \left[ 1 \right]$$

$$\alpha = 1,019230769 \left[ 1 \right]$$
  

$$\alpha = 1,019230769 \left[ 0,9 \right]$$
  

$\alpha = 0,9563194196$

## Prueba de Confiabilidad del Instrumento

### - Coeficiente Alfa de Cronbach -

#### I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : MBI (Maslach Burnout Inventory)
- 1.2. Número de ítems : 22
- 1.3. Unidades muestrales : 10

#### II. Prueba estadística de confiabilidad:

##### Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

##### Donde:

- $\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- $K$  : Número de ítems del instrumento
- $S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

#### III. Coeficiente de confiabilidad:

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,868            | 22             |

#### IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) sobre la variable estrés laboral obtuvo un coeficiente de 0,868 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

## V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH

| Sujetos      | ÍTEMS          |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Total |
|--------------|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|              | 1              | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  |       |
| 1            | 4              | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 81    |
| 2            | 2              | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 4   | 1   | 4   | 5   | 5   | 5   | 1   | 4   | 2   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 65    |
| 3            | 3              | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 73    |
| 4            | 2              | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 3   | 1   | 2   | 3   | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   | 58    |
| 5            | 1              | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 71    |
| 6            | 5              | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 68    |
| 7            | 1              | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 96    |
| 8            | 4              | 4   | 1   | 5   | 1   | 2   | 5   | 2   | 5   | 1   | 1   | 5   | 1   | 5   | 1   | 1   | 5   | 5   | 5   | 1   | 3   | 1   | 64    |
| 9            | 1              | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 5   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 48    |
| 10           | 1              | 1   | 1   | 5   | 1   | 1   | 1   | 1   | 5   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 5   | 5   | 5   | 1   | 5   | 1   | 46    |
| ESTADÍSTICOS |                |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |
| Varianza     | 2.3            | 1.7 | 2.2 | 1.6 | 1.3 | 1.7 | 2.7 | 1.8 | 1.1 | 2.9 | 2.0 | 1.6 | 1.6 | 1.6 | 1.8 | 1.8 | 1.6 | 1.3 | 1.4 | 1.3 | 1.3 | 0.9 |       |
| VARIABLE     | ESTRÉS LABORAL |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |

|           |             |                                     |
|-----------|-------------|-------------------------------------|
| K         | 22          | N° de ítems                         |
| $\sum Vi$ | 37.6        | Sumatoria de las varianzas por ítem |
| Vt        | 220.6666667 | Varianza del puntaje de los totales |

$$\alpha = \frac{22}{21} \left[ 1 - \frac{37.6}{220.7} \right]$$

$$\alpha = 1.047619048 \left[ 1 - 0.17059 \right]$$

$$\alpha = 1.047619048 \left[ 0.829405841 \right]$$

$$\alpha = 0.868901357$$

## Anexo 10. Matriz de Consistencia

| TÍTULO: Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023."   |   |   |   |   |       |                  |
|---|---|---|---|---|-------|------------------|
| AUTORES: Flores Alba, Frank Alexander - Medina Ríos de Caiza, Nayda Lisset  |   |   |   |   |       |                  |
| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES   |   |       |                  |
|   |   |   | VARIABLE 1: Clima Organizacional  |   |       |                  |
|   |   |   | Dimensiones   | Indicadores   | Ítems | Niveles o rangos |
| <p>Problema principal:</p> <p>¿Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023?</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Determinar el nivel de clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.</p> <p>OE2: Determinar el nivel del clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Hi) Si existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.</p> <p>H0: No existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi) Si Existe relación entre el estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima organizacional de los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023.</p> | <p>D1: Estructura</p> <p>D2: Responsabilidad</p> <p>D3: Recompensa</p> <p>D4: Desafíos</p> <p>D5: Relaciones</p> <p>D6: Cooperación</p> <p>D7: Estándares</p> <p>D8: Conflicto</p> <p>D9: Identidad</p> | <p>I1: Estructura</p> <p>I2: Responsabilidad</p> <p>I3: Recompensa</p> <p>I4: Desafíos</p> <p>I5: Relaciones</p> <p>I6: Cooperación</p> <p>I7: Estándares</p> <p>I8: Conflicto</p> <p>I9: Identidad</p> | 53    | ORDINAL          |

|  |   |  |  |                          |    |         |
|--|---|--|--|--------------------------|----|---------|
|  | OE 3: Determinar si existe relación entre el estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de la Institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. | H0) Si Existe relación entre el estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima organizacional de los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas, Ancash, 2023. | <b>VARIABLE 2: Estrés Laboral</b>  |                          |    |         |
|  |   |  | D1: Cansancio emocional  | I 1: Cansancio emocional | 22 | ORDINAL |
|  |   |  | D2: Despersonalización   | I 2: Despersonalización  |    |         |
|  |   |  | D3: Realización personal   | I3: Realización personal |    |         |
| <b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>  | <b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>  | <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>   | <b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>  |                          |    |         |
| TIPO: No experimental<br>NIVEL: Descriptivo<br>DISEÑO: Correlacional<br>MÉTODO: Hipotético deductivo | POBLACIÓN:<br>La población censal es de 46 docentes.<br>MUESTRA:<br>No se recogió una muestra, total población 46 docentes.<br>MUESTREO: 46 docentes  | Variable 1: Clima organizacional<br>Técnica: Encuesta<br>Instrumento: Cuestionario<br>Autores: Litwin y Stringer, (1968)<br>Adaptado: (Fárez y Valencia,2022)<br>Año: 1968<br>Aplicación: 2023           | DESCRIPTIVA:<br><br>Tablas de frecuencias y porcentajes<br>Tablas de doble entrada<br><br>INFERENCIAL:<br>Prueba de normalidad: Shapiro- Wilk<br><br>Análisis no paramétrico: Spearman |                          |    |         |
|  | POBLACIÓN:<br>La población censal es de 46 docentes.<br>MUESTRA:<br>No se recogió una muestra, total población 46 docentes.<br>MUESTREO: 46 docentes  | Variable 2: Estrés laboral<br>Técnica: Encuesta<br>Instrumento: Cuestionario Escala de Maslach Burnout inventory (MBI)<br>Autores: S. Maslach y C. Jackson<br>Año: 1997<br>Aplicación: 2023              |  |                          |    |         |



**Anexo 11. Encuesta realizada a la Institución Educativa San Juan Bautista**

