



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la
I.E.P. Sinaí, Paita, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Chunga Amaya, Jhonatan Alexis (orcid.org/0000-0003-3619-3505)

Fiestas Vite, Brayan Miguel (orcid.org/0000-0002-2823-0399)

ASESORA:

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes René (orcid.org/0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por permitirnos seguir con vida, por darnos salud, sabiduría y fuerzas para poder llegar a este momento de nuestra vida.

A nuestros padres y hermanos, que son un pilar fundamental para nunca rendirnos, son ellos los que día a día siempre nos apoyan y nos motivan para poder lograr nuestros objetivos y metas.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, a la Dra. Mercedes Reneé Palacios de Briceño por habernos orientado en el desarrollo de esta investigación.

Al Representante legal Puestas Puestas Santos Grimaldo por haber permitido desarrollar nuestra investigación dentro de su Institución Educativa Particular.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	9
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
Anexo 1 Consentimiento informado	1
Anexo 2. Autorización del propietario empresa	3
Anexo 3: Ficha de evaluación	4
Anexo 5: Matriz de operacionalización.....	6
Anexo 6: Instrumento de recolección de datos.....	10
Anexo 8: Resultado de reporte de similitud de Turnitin	27
Anexo 09: Validez y confiabilidad de los instrumentos firmados	28
Anexo 10: Propuesta.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Carga excesiva de trabajo</i>	14
<i>Correlación entre clima organizacional y carga excesiva de trabajo</i>	15
<i>Desgaste emocional</i>	15
<i>Correlación entre clima organizacional y desgaste emocional</i>	16
<i>Jornadas de trabajo</i>	17
<i>Correlación entre clima organizacional y jornadas de trabajo</i>	18
<i>Autoexigencia</i>	18
<i>Correlación entre clima organizacional y autoexigencia</i>	19
<i>Clima organizacional</i>	20
<i>Estrés laboral y Clima organizacional</i>	21
<i>Correlación entre estrés laboral y clima organizacional</i>	22
TABLA 7 Matriz de operacionalización	6
TABLA 8 Matriz de consistencia	7
TABLA 9 Matriz de instrumento	8

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre Estrés laboral y Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023, es por ello que se desarrolló una metodología de tipo aplicada con un nivel correlacional descriptiva y de diseño no experimental, transversal, considerando en la población a los docentes de la I.E.P SINAÍ. La variable estrés laboral obtuvo un índice de confiabilidad de 91.3% y la segunda variable obtuvo un índice de confiabilidad de 81.5%, así mismo, se utilizó la técnica de la encuesta. En este caso se tomó como muestra censal a los 50 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario compuesto por 21 ítems, y de esta manera, se realizó una entrevista de manera virtual a la directora de la Institución Educativa. Se concluyó que existe una relación positiva media y significativa, demostrando el grado de relación que existe entre el estrés laboral y clima organizacional, reflejando un valor de $Rho = 0.355$ y $sig. = 0.000b$. Se proponen estrategias de mejora en el clima organizacional en la Institución Educativa para incrementar el desempeño y así se desarrolle mejor la institución obteniendo una mejora continua.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés laboral, mejora continua.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the level of relationship that exists between work stress and organizational climate in I.E.P teachers. Sinaí, Paita, 2023, which is why an applied methodology was developed with a descriptive correlational level and a non-experimental, transversal design, considering the I.E.P SINAÍ teachers in the population. The work stress variable obtained a reliability index of 91.3% and the second variable obtained a reliability index of 81.5%, likewise, the survey technique was used. In this case, the 50 teachers were taken as a census sample, to whom the questionnaire composed of 21 items was applied as an instrument, and in this way, a virtual interview was carried out with the director of the Educational Institution. It was concluded that there is a medium and significant positive relationship, demonstrating the degree of relationship that exists between work stress and organizational climate, reflecting a value of $Rho = 0.355$ et $seg. = 0.000b$. Strategies to improve the organizational climate in the Educational Institution are proposed to increase performance and thus better develop the institution, obtaining continuous improvement.

Keywords: Organizational climate, work stress, continuous improvement.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basa en determinar el impacto del estrés laboral y el clima organizacional en los docentes en la I.E.P. Sinaí, Paita. Es importante conocer las condiciones de trabajo en los docentes, pues es un factor determinante del desempeño laboral, así como de los procesos de gestión donde se busca fomentar la innovación y el cambio. Un ambiente institucional propicio es significativo para el funcionamiento eficiente en cada institución para una convivencia armoniosa en la institución.

Según la problemática internacional actualmente, en el mundo globalizado muchos maestros no cuentan con conocimientos tecnológicos para la solución de los problemas, Valverde et al. (2020) señalan que el trabajo del docente debe evaluarse como un talento indispensable porque una persona debe suavizar la presión tanto económicamente como mentalmente, lo cual genera el estrés laboral.

Cedeño, et. al. (2022) determinan que en el ámbito laboral el estrés y el clima organizacional son importantes para el mejor funcionamiento institucional, así el Departamento de Talento ha cumplido varias funciones incluida la medición de la organización con el objetivo de brindar un ambiente de trabajo agradable a las personas evitando presiones que puedan ocasionar estrés. Por ello, Pezúa (2018) manifiesta que actualmente, el análisis del estrés laboral juega una parte fundamental hoy en día en la vida humana. El estrés laboral, suele presentarse cuando falta reciprocidad entre profesionales: colegas o personal de la institución.

A nivel nacional Castillo, et. al. (2020) señalan que el estrés laboral puede tener un impacto muy fuerte en las organizaciones debido al ausentismo y problemas de productividad. El estrés laboral tiene cuatro componentes: carga de trabajo, jornadas de trabajo, desgaste emocional y autoexigencia. García (2023) indica que la carga de trabajo es la cantidad de tareas y compromisos que completa a lo largo de un día mientras tanto, Pega (2021) menciona que las jornadas de trabajo es el principal origen de padecimientos que en la mayoría de enfermedades son asociadas con el trabajo.

Barreto (2021) señala que el desgaste emocional es la pérdida de vitalidad, una sensación de agotamiento físico y emocional asociado así con desmotivación, agotamiento y frustraciones. Así mismo, Santaella (2023) determina que la autoexigencia de uno mismo es un rasgo de personalidad que puede causar a veces perfeccionismo en el trabajo. Según Flores, et. al (2021) indican que el clima organizacional revela cuán comprometida está la organización en las interacciones con sus socios, si es positivo, fomenta un ambiente de trabajo propicio para los trabajadores y la institución. Pero si es negativo, puede tener efectos desfavorables, provocando pérdidas, gastos, conflictos e incluso la quiebra de la empresa, este factor está conectado a los componentes: relaciones interpersonales, satisfacción laboral y mejora continua. Por lo tanto, Salas et. al. (2023) señalan que las relaciones interpersonales se establecen en la mutua confianza, la que actúan como facilitadora de relaciones que hace perfeccionar la convivencia.

Palma (2019) define la satisfacción laboral como actitudes y tendencias del trabajo relativamente basado en los valores desarrollados en la experiencia laboral. Estas actitudes se basan en el entorno laboral en el que se trabaja y están directamente relacionadas con el rendimiento. Además, Salazar (2021) manifiesta que la mejora continua es un procedimiento, método y fundamento de cualquier empresa, que implica principalmente un buen compromiso y comunicación.

Se formula el problema general de este estudio: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023? y como problemas específicos: (a) ¿Cómo se relaciona la carga excesiva de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?; (b) ¿Qué relación existe entre el desgaste emocional con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?; (c) ¿Cuál es la relación entre las jornadas de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?; (d) ¿Cuál es la relación que tiene la autoexigencia con el clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?; (e) ¿Qué características tiene el clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?.

Se justifica a nivel teórico ya que proporciona información científica básica que aumenta y enriquece el conocimiento donde producen nuevas contribuciones originando nuevas ideas y facilitando la comprensión de las variables estrés laboral y clima organizacional. Así mismo, se justifica socialmente porque permitirá identificar los factores del estrés laboral para perfeccionar el clima organizacional, lo cual logrará la mejora en el desenvolvimiento de los docentes de la I.E.P Sinaí y de esta manera los estudiantes aprendan fácilmente los conocimientos impartidos los cuales se verán reflejados en sus evaluaciones.

El objetivo general de la presente investigación es: Determinar cómo se relacionan el Estrés laboral y Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023., como objetivos específicos: (a) diagnostica la relación que existe entre la carga excesiva de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023; (b) establecer el nivel de relación que existe entre el desgaste emocional con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023; (c) conocer la relación que existe entre las jornadas de trabajo excesivas con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.; (d) Examinar la relación que existe entre la autoexigencia se con el clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023; (e) Identificar las características del clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.

Finalmente se presenta la hipótesis general como: Existe relación entre el Estrés laboral y Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023. Y como hipótesis específicas: (a) La carga excesiva se relaciona efectivamente con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023; (b) el desgaste emocional se relaciona de forma positiva Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023; (c) las jornadas de trabajo excesivas se relacionan significativamente con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023; (d) La autoexigencia se relaciona positivamente con el clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Las características de los entornos de este milenio originan ansiedad en las personas por los cambios no lineales que se dan muy rápido debido al avance tecnológico. Existen estudios del plano internacional como Mendes et. al. (2020) su objetivo fue examinar los síntomas de estrés y depresión entre los profesores de las escuelas públicas. Fue un estudio analítico, participaron 163 docentes. Se mostró una conexión directa entre el estrés y la presencia de síntomas depresivos, lo que sugiere que cuantos más profesores había, más signos de depresión se hacían evidentes. Como resultados obtenidos de los 163 integrantes, 66,3% eran hombres, 39,3% tenían entre 30 y 39 años y 48,5% tenían un ingreso salarial superior a 15 sueldos, en conclusión, los profesores de nivel bajo y ligero son aptos al estrés y la depresión y merecen la atención de las instituciones.

Carvajal et al. (2020) lleva a cabo su investigación de estrés laboral y la fatiga en maestros de enfermería, en la Universidad Central de Ecuador. Se utilizó el Burnout Maslach. La tesis fue transversal, con población finita. Su objetivo fue examinar los componentes del estrés laboral y la asistencia del Síndrome de Burnout. Con respecto al entorno laboral y de acuerdo con las condiciones que pueden causar presión en el trabajo. Se recomienda tener un espacio de trabajo armonioso que sea beneficioso para la productividad y mejoras con los estudiantes que se beneficiarán de los servicios prestados. Así mismo, en los resultados se dedujo que, entre los 46 profesores de enfermería encuestados, el 35% evaluó el estrés laboral como "leve", seguido del 33% como "moderado" y finalmente el 4% como "severo", en conclusión, se demostró que un 32% de profesores de la Facultad de Enfermería mostró estrés laboral moderado.

De la misma manera, Campiño y Muñoz (2020) en su estudio asumió como objetivo, encontrar la conexión entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Se ejecutó un estudio cuantitativo y descriptivo. La muestra está compuesta por 32 profesores. Para la recolección de datos se utilizaron la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG y el cuestionario. Estos resultados mostraron que hay una similitud muy baja entre la satisfacción laboral y el estrés laboral.

Esto implica que los niveles de insatisfacción laboral y estrés de los docentes pueden variar tanto en niveles bajos como altos. A pesar de ello, es de suma importancia determinar que esos resultados se basan en una muestra no significativa.

A nivel nacional, Peche et. al (2021) se llevaron a cabo investigaciones sobre el estrés en la educación virtual entre los maestros de Chiclayo, cuyo objetivo fue señalar el nivel de estrés laboral en profesores, es de tipo cuantitativa y con diseño descriptivo. Así mismo, como resultados mostraron que la proporción de niveles de estrés laboral medio y bajo fue igual, 48% cada uno; de manera similar donde se encontró que la dimensión con mayor prevalencia es la imperfección profesional (12% alta, 62% moderada), y la dimensión con mínima prevalencia fue la falta de motivación de logro (2% moderada y 84% bajo). Finiquita que hay niveles de estrés igualmente en niveles secundarios y bajo un 48% cada uno. Los maestros argumentan que sus esfuerzos y devoción al caso no compensan los incentivos proporcionados por la economía brindada.

Ramos et al. (2020) En su estudio sobre estrés laboral y síndrome de burnout, el objetivo era conocer los motivos que provocan estrés y burnout en los docentes. Este estudio fue cuantitativo y transversal y encontró que el 35% tenía estrés laboral leve y el 33% tenía estrés laboral moderado. y el 4% estrés laboral severo y el 28% no presentó estrés, el 7% mostró burnout, concluyeron que el burnout puede sobresaltar el desempeño del trabajador. El estudio identifica las causas que provocan estrés laboral y burnout, lo que aqueja el rendimiento.

A nivel local, Parían (2020) en su investigación realizado en instituciones educativas de la UGEL 312, intentó establecer la correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente, fue de nivel de correlacional, utilizando una muestra de 70 docentes mediante muestreo por conveniencia. Los expertos validaron el cuestionario y encontraron una confiabilidad de 0,807 y 0,960. Los resultados descriptivos de carga de trabajo fueron 68,6% en el nivel medio, 30% en el nivel alto y 14% en el nivel bajo. Los resultados inferenciales mostraron una relación de -0,123 entre los dos, donde el estrés laboral no modifica la docencia.

Flores (2021) realizó su estudio acerca de los efectos del estrés laboral y el ambiente de trabajo en los docentes de la I.E 15029 Santa Teresa de Jesús., Sullana, lo cual tuvo como objetivo mejorar el clima en el aula recopilando información para identificar aspectos del liderazgo docente que necesitan fortalecerse, manejando métodos cuantitativos y un estudio no experimental correlacional. Como resultados se obtuvo un porcentaje de mujeres lo cual fue mayor en 57% y en hombres alcanza el 43% del total de docentes encuestados. Concluyó que existe un vínculo entre el estrés profesional y el desarrollo ocupacional de los docentes en el modelo del estudio.

De manera similar, Cedillo et al. (2021) establecieron a través de su estudio la conexión entre estrés laboral y clima organizacional entre empleados de una organización en la comuna de Piura, es de estudio no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra fue formada por 100 empresarios de una empresa privada de Piura, utilizando un método de muestreo no aleatorio. Los datos se examinaron manipulando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados demostraron un bajo grado de reversión ($\rho = -0,248$) y una correlación negativa de 0,01 entre las variables relevantes. De igual forma, se encontró que el clima organizacional y el estrés laboral de los empleados fueron clasificados como normales por la mayoría, representando el 77% del clima organizacional y manteniéndose en promedio el 55% de los niveles de estrés en el trabajo.

Jara (2020) en su estudio buscó establecer la relación entre clima organizacional y estrés laboral tomando una muestra de 323 profesores de escuelas de la región del Rímac. Este estudio es de carácter descriptivo y correlacional, y para su construcción se utilizaron métodos de investigación no experimentales y cuestionarios, instrumento validado por expertos, ya que los resultados obtenidos fueron correlacionales, inversos y estadísticamente significativos ($r = -0,450$, $p < 0,05$). entre ambas variables se logra concluir que a mejor clima organizacional menor estrés en el trabajo.

Respecto a la base teórica sobre la variable de Estrés Laboral, de acuerdo a Castillo, et. al. (2020) señalan que este factor puede tener un impacto muy fuerte en las organizaciones debido al ausentismo y problemas de productividad,

a su vez esta variable tiene cuatro componentes, los cuales son: carga de trabajo, jornadas de trabajo, desgaste emocional y autoexigencia.

En esta variable se mencionaron las siguientes dimensiones: la carga de trabajo, según Chavarría (2019) menciona que es el conjunto de exceso físico y psicológico de los trabajadores a las que están sometidos durante los tiempos de sus jornadas laborales en cada turno de trabajo

Yuca (2020) señala que la jornada de trabajo se hace referencia a la medida de tiempo que un empleado dedica a trabajar en nombre de su empleador de forma diaria, semanal, mensual o anual, según un contrato de trabajo.

Asimismo, Lestari (2020), en su investigación define el desgaste emocional como un estado de agotamiento que se manifiesta como fatiga y con un entusiasmo muy bajo lo que genera estrés y aburrimiento tanto en el trabajo como en lo personal. Según Sanarai (2022) determina que el desgaste emocional se caracteriza por la carencia de energía y motivación, generalmente causada por una sobrecarga de esfuerzo mental. Esta sobrecarga emocional a menudo sucede cuando ocurren grandes cambios, problemas sin resolver o situaciones abrumadoras.

González (2020) determinó que la autoexigencia es una característica de personalidad que se relaciona con lo que exigimos de nosotros mismos. Se caracteriza por las metas que nos fijamos en la vida y cómo las abordamos. La autoexigencia es un continuo en el que se pueden distinguir la autoexigencia adaptativa y la no adaptativa. La primera nos ayuda a alcanzar las metas que nos proponemos. Dentro del continuo, es importante ser autoexigentes de manera equilibrada y en la segunda en lugar de favorecernos, nos tiraniza y resta bienestar, por lo que empeora nuestra adaptación al medio.

Respecto a la base teórica sobre la variable de investigación de Clima Organizacional de acuerdo a García (2020) señala que este factor que prevalece en la organización determina el comportamiento de los individuos e influye decisivamente en su desarrollo y situación lo cual afecta de manera considerada en las comunicaciones, relaciones y confianzas que hay dentro de la empresa, afectando así la condición de vida laboral en el trabajo,

desfavoreciendo mucho las relaciones más cercanas, aquellas que son espontáneas y genuinas lo que hace que dicha organización no pueda seguir evolucionando por este factor que es muy importante tener en cuenta.

En esta variable se mencionaron las siguientes dimensiones: Las relaciones interpersonales, según Castro (2023) manifiesta que el proceso de comunicación es esencial y fundamental en las relaciones interpersonales, las cuales se rigen por las reglas e instituciones de la interacción social.

Según Gómez (2020) deduce que la satisfacción laboral es una reacción emocional que experimentan los colaboradores en la organización para la que trabajan. Esto puede variar de un socio a otro y se percibe como bueno o malo dependiendo de las circunstancias internas y de lo fácil que sea para las personas realizar la acción.

Finalmente, Salas (2022) señaló que la dimensión mejora continua de procesos es la búsqueda permanente de oportunidades para ajustar, adaptar y mejorar los procesos operativos, productos y servicios de negocio, con el fin de reducir los costos y optimizar el servicio. En este milenio la mejora continua es una característica que debe estar presente en todas las organizaciones dado que el mercado actual es altamente dinámico y aquellos que no se reinventan constantemente pueden desaparecer.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada, según Rus (2020) determina que la investigación aplicada busca resolver problemas concretos en las organizaciones.

3.1.2 Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental, acorde con Velásquez (2020) señala que un estudio no experimental es un tipo de estudio que sufre de una variable independiente. Por el contrario, los investigadores observan el contexto en el que se lleva a cabo el fenómeno y lo examinan para obtener información.

Igualmente, esta investigación fue de nivel correlacional, según Arteaga (2022) la investigación correlacional viene a ser un enfoque de investigación no experimental que emplea el análisis estadístico para investigar la conexión entre dos variables. Los estudios correlacionales a menudo se utilizan para examinar datos cuantitativos para determinar si existe una tendencia o una conexión causal a través de las variables dependientes e independientes. Por lo tanto, en este proyecto se busca comprender la conexión de las variables de estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la I.E. SINAÍ.

Además, fue descriptiva porque de acuerdo con Buján (2018) la investigación descriptiva implica el estudio de un tema específico de forma general, centrándose no sólo en los datos proporcionados por el estudio, sino estudiando de forma específica todas las posiciones que circundan un hecho. El estudio explicó en detalle para que los destinatarios del estudio tengan todos los datos que necesitan para seguir con precisión todas las etapas del estudio. Pero en los estudios descriptivos, no encontramos una explicación de por qué sucedió esto o aquello, porque solo tratan de explicar qué sucedió, sin buscar una explicación de los resultados, lo cual en este proyecto se va a describir la situación que está pasando en la Institución educativa particular Sinaí.

También esta investigación fue de corte transversal, Rodríguez (2018) dice que en un precipitado punto se realiza la recolección de datos. Por lo cual,

en base a todo esto, se propone que la recolección de datos de la I.E. se realizará en un tiempo designado.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral

Definición conceptual: García (2021) revela que es el resultado de diversas situaciones laborales e influencia de otros componentes sociales que perjudican la salud física y mental, lo que conlleva a un estado de agotamiento físico y mental. Así mismo, esta variable se midió mediante sus dimensiones, las cuales fueron: Carga excesiva de trabajo, jornadas de trabajo, desgaste emocional y la autoexigencia. Por ello se encuestó a los docentes de la I.E.

Variable 2: Clima Organizacional

Definición conceptual: Peralta (2020) indica que es una expresión de las "impresiones" personales de los colaboradores y gerentes sobre la organización a la que pertenecen, y tiene un impacto directo en el desempeño organizacional. La variable se medirá mediante sus dimensiones: Relaciones interpersonales, sentido de pertenencia y retribución. Por ello se va a emplear la encuesta conducida a los docentes de la I.E.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Lalangui (2021) indica este factor como la suma de rasgos, individuos y entidades con cualidades similares, donde se usará como unidad de muestreo.

Toda la población son los docentes de la I.E.P SINAÍ, en este caso tomaremos a los 50 docentes en el estudio mencionado.

Criterio de inclusión: Todo el personal docente de la I.E. PARTICULAR SINAÍ.

Criterio de exclusión: Personal docente con una antigüedad menor a un mes.

Muestra:

Lalangui (2021) manifiesta que una muestra es una parte de una población escogida para obtener información. En el cual se medirá u observará la variable de investigación.

En este trabajo no es necesario utilizar fórmulas para encontrar la muestra debido a que se conoce la población y se censará a todo el personal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández (2020) señala que la técnica de recolección de datos entiende los métodos que posibilitan a los autores conseguir los datos necesarios para contestar a sus interrogantes de investigación. Cada instrumento que se use para recolectar datos tiene que ser verídico y fiable ya que, si no se acatan ciertos componentes, el instrumento es inútil y los resultados conseguidos no serán legítimos.

En la presente de investigación se hará uso de la técnica de encuesta; por lo cual, Editorial Etecé (2021) enseña que una encuesta es un instrumento de recopilación de datos que consta en un grupo de preguntas estandarizadas conducido a una muestra representativa de personas para conocer sus percepciones sobre cualquier tema o problema que les afecte. La presente encuesta estuvo dirigida a todos los docentes de la I.E, con la intención de recolectar datos acerca de la conexión del estrés laboral con el clima organizacional.

Se usó el instrumento Cuestionario, según Ortega (2019) manifiesta que un cuestionario es un método de recopilación de datos cuantificables que se basa en una escala de preguntas que se formulan en un orden específico. Se maneja como material de enseñanza y se basa en una mezcla de preguntas abiertas y cerradas. Esta herramienta se emplea ya sea para una investigación cuantitativa como cualitativa. La validez del presente cuestionario fue determinada por la técnica juicio de expertos, mostrando concordancia con respecto a la objetividad, coherencia, claridad y suficiencia de cada una de las interrogantes planteadas en el instrumento.

Para el logro de los objetivos, se examinó las variables clima organizacional y estrés laboral. El cuestionario estuvo conformado por 21 Ítems; medidos donde 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5= Siempre. Una vez fue aplicada la encuesta se da el procedimiento de análisis de datos, en la hoja de cálculo Excel y el paquete estadístico SPSS. Este método calculó las frecuencias y porcentajes de las variables y cada dimensión.

3.4.1. Validez

La validación del cuestionario que mide estrés laboral y clima organizacional fue debidamente confirmada por tres jueces expertos, quienes evidenciaron si las preguntas relacionadas con cada instrumento son comprensibles y sobre todo consistentes en su aplicación. con el objetivo de recopilar la información necesaria que permita la presentación de los resultados científicos del estudio.

3.4.2. Confiabilidad

La confiabilidad se especifica como el nivel en que un instrumento de múltiples ítems calcula coherentemente una muestra de población, medido mediante la determinación del coeficiente (α), el cual debe superar al 70% para determinar que es altamente confiable (García et al.,2019). En la investigación para el instrumento del cuestionario, se efectuó la determinación del coeficiente de alfa de Cronbach, donde tendrá que arrojar un valor muy alto de confianza para las variables estrés laboral y clima organizacional, con el propósito de poder incurrir en la aplicación del instrumento (confiabilidad). La variable estrés laboral obtuvo un índice de confiabilidad de 91.3% y la segunda variable clima organizacional obtuvo un índice de confiabilidad de 81.5%.

3.5. Procedimientos

El cuestionario se aplicó a los docentes de la I.E.P, en el que se acordó el permiso y participación con la directiva para recolectar la información necesaria. Después de recibir los datos de los cuestionarios, se inició el procesamiento e interpretación de los datos.

Por otro lado, respecto a la guía de entrevista, acordamos con la Directora de la I.E., hacerla llegar de manera virtual a los docentes y con ello finalmente concientizarlos sobre los temas planteados en este instrumento.

3.6 Método de análisis de datos

Para el adecuado proceso de los datos obtenidos de la información, se utilizará el sistema SPSS. Esto nos facilitará tabular las respuestas obtenidas en dicha aplicación, lo que nos permitirá procesar los resultados de manera concreta utilizando diversas herramientas estadísticas. Estas herramientas nos ayudarán a medir la correlación de las variables a través de las preguntas realizadas. En este caso, también se analizará la frecuencia de cada una de las consultas planteadas. Esto permitirá mostrar de manera visual los objetivos propuestos en este estudio, así como su posterior análisis e interpretación mediante tablas y gráficos.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación, se tuvieron en cuenta todos los aspectos éticos relevantes. En primer lugar, es importante mencionar que nos adherimos estrictamente al código de ética establecido por la UCV y cumplimos con todas las normas vigentes. Valoramos y reconocemos el valioso aporte de los autores citados en el progreso de nuestra investigación. Todas las fuentes utilizadas, tales como libros, tesis, artículos, entre otros, son citadas correctamente de acuerdo con la normativa APA 7.

IV. RESULTADOS

4.1. Informe de la aplicación del instrumento cuestionario

En la investigación, los resultados se obtuvieron mediante el uso de escala de Likert con las categorías: “siempre (5)”, “casi siempre (4)”, “a veces (3)”, “casi nunca (2)” y “nunca (1)”. Las preguntas del cuestionario estaban diseñadas para evaluar los indicadores relacionados con las dimensiones de cada variable. Los hallazgos estadísticos provinieron de una encuesta aplicada a los 50 docentes de la I.E.P Sinaí en relación con las variables en estudio. Se realizó un estudio descriptivo para determinar la percepción de los colaboradores sobre la problemática planteada.

4.1.1. Objetivo 1: Diagnosticar la relación que existe entre la carga excesiva de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.

Tabla 1:

Carga excesiva de trabajo

	Escala de alternativas											
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)							
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El exceso de trabajo le produce depresión	2	4	4	8	22	44	7	14	15	30	50	100
2. La carga excesiva de trabajo afecta en la falta de energía	8	16	6	12	24	48	9	18	3	6	50	100
3. La fatiga se presenta después de una sobrecarga de trabajo	8	16	10	20	26	52	2	4	4	8	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

En la tabla 1, se halló que un 44% de los docentes señalan que el exceso de trabajo le produce depresión considerando que a veces lo tiene cuando trabaja; en el siguiente ítem de carga excesiva de trabajo, el 48%

señalo que a veces afecta en la falta de energía; por último, en el ítem la fatiga se presenta después de una sobre carga de trabajo, el 52% señalo que a veces

Tabla 2:

Correlación entre clima organizacional y carga excesiva de trabajo

			ESTRES LABBORAL	CARGA EXCESIVA DE TRABAJO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CARGA EXCESIVA DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 2, señaló el grado de relación clima organizacional y carga excesiva de trabajo, manifestando un valor de Rho = 0.832 y sig. = 0.000b, lo cual significa que hay una relación positiva considerable y significativa, de tal forma que, la primera hipótesis especifica se ACEPTA, dado que, se enlazan significativamente dentro de la institución educativa. El grado de relación es dado que a menor carga excesiva de trabajo se brinda una mejor calidad de servicio a los alumnos, generando la satisfacción de los colaboradores y alumnos, ya que sus necesidades serán atendidas.

4.1.2. Objetivo 2: Establecer el nivel de relación que existe entre el desgaste emocional con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023

Tabla 3:

Desgaste emocional

	Escala de alternativas										TOTAL	
	S		CS		AV		CN		N			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	f	%	f	%	f	%	
4. Existe desmotivación	3	6	9	18	20	40	7	14	11	22	50	100

entre los colaboradores												
5. Hay agotamiento en los colaboradores	3	6	9	18	26	52	3	6	9	18	50	100
6. Siente frustración al momento de laborar en la Institución	0	0	4	8	14	28	11	22	21	42	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

En la tabla 3, se demostró que el 40% de los docentes señalan que en el ítem existe desmotivación entre los colaboradores considerando que a veces lo tiene cuando labora; con respecto al ítem hay agotamiento en los colaboradores, el 52% señaló que a veces; por último, en el ítem siente frustración al momento de laborar en la Institución, el 42% señaló que nunca.

Tabla 4:

Correlación entre clima organizacional y desgaste emocional

			ESTRES LABBORAL	DESGASTE EMOCIONAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESGASTE EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 4, señaló el grado de relación clima organizacional y desgaste emocional, mostrando un valor de $Rho = 0.748$ y $sig. = 0.000b$, lo cual significa que existe una conexión positiva considerable y significativa, de tal modo que, la segunda hipótesis específica se ACEPTA, puesto que, se asocian significativamente dentro de la institución educativa. El grado de relación es dado que, a menos desgaste emocional, los docentes enseñarán de mejor manera a los alumnos, generando la satisfacción de los colaboradores y alumnos, ya que sus necesidades serán atendidas.

4.1.3. Objetivo 3: Conocer la relación que existe entre las jornadas de trabajo excesivas con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paíta, 2023.

Tabla 5:

Jornadas de trabajo

	Escala de alternativas											
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	f	%	f	%	f	%	
7. Las largas jornadas de trabajo le producen ansiedad	6	12	6	12	18	36	9	18	11	22	50	100
8. Usted presenta dolores corporales después de una larga jornada laboral	6	12	6	12	26	52	4	8	8	16	50	100
9. El malestar se manifiesta a causa de las extensas jornadas de trabajo	4	8	10	20	24	48	2	4	10	20	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

En la tabla 5, se demostró que el 36% de los docentes señalan que en el ítem las largas jornadas de trabajo le producen ansiedad considerando que a veces lo tiene cuando trabaja; con respecto al ítem usted presenta dolores corporales después de una larga jornada laboral, el 52% señalo que a veces; por último, en el ítem el malestar se manifiesta a causa de las extensas jornadas de trabajo, el 48% señalo que a veces.

Tabla 6:*Correlación entre clima organizacional y jornadas de trabajo*

			ESTRES LABORAL	JORNADA DE TRABAJO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	JORNADA DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 6, expresó el grado de relación clima organizacional y jornadas de trabajo, mostrando un valor de $Rho = 0.850$ y $sig. = 0.000b$, lo que significa que hay una relación positiva considerable y significativa, de tal manera, que la tercera hipótesis específica se ACEPTA, puesto que, se relacionan significativamente dentro de la institución educativa. El grado de relación es que mientras haya menos jornadas de trabajo para los docentes, se brindará una mejor calidad de servicio a los alumnos, generando la satisfacción de los colaboradores y alumnos, ya que sus necesidades serán atendidas.

4.1.4. Objetivo: Cuál es la relación que tiene la autoexigencia con el clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paíta, 2023

Tabla 7:*Autoexigencia*

		Escala de alternativas											
		S (5)		CS (4)		AV (3)		CN (2)		N (1)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

10. Constantemente se exige más de lo que puede rendir.

11. El perfeccionismo

conlleva a el estrés

en los docentes

5	10	10	20	20	40	8	16	7	14	50	100
4	8	15	30	17	34	8	16	6	12	50	100

12. La angustia influye en su desempeño	3	6	6	12	15	30	8	16	18	36	50	100
---	---	---	---	----	----	----	---	----	----	----	----	-----

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

En la tabla 7, se demostró que el 40% de los docentes señalan que en el ítem constantemente se exige más de lo que puede rendir, se vio que a veces lo tiene cuando trabaja; con respecto al él perfeccionismo conlleva a el estrés en los docentes, el 34% señalo que a veces; por último, en el ítem la angustia influye en su desempeño, el 36% señalo que nunca.

Tabla 8:

Correlación entre clima organizacional y autoexigencia

			ESTRES	
			LABBORAL	AUTOEXIGENCIA
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	AUTOEXIGENCIA	Coefficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 8, definió el grado de relación clima organizacional y autoexigencia, expresando un valor de Rho = 0.811 y sig. = 0.000b, lo que significa que existe una relación positiva considerable, de tal modo que, la cuarta hipótesis específica se ACEPTA, puesto que, se relacionan significativamente dentro de la institución educativa. El grado de relación es que mientras haya menos autoexigencia en los docentes, habrá una mejor calidad de servicio a los alumnos, generando la satisfacción de los colaboradores y alumnos, ya que sus necesidades serán atendidas.

4.1.5. Objetivo 5: Identificar las características del Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita.

Tabla 9:

Clima organizacional

	Escala de alternativas											
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
	5	4	3	2	1	f	%	f	%	f	%	
15. Un buen clima laboral lleva a mayor productividad.	37	74	9	18	3	6	0	0	1	2	50	100
17. La satisfacción laboral lleva a tener mejores resultados en la enseñanza de los alumnos	33	66	13	26	3	6	1	2	0	0	50	100
20. Existe una buena comunicación entre colaboradores	15	30	18	36	12	24	5	10	0	0	50	100
21. Realizan capacitaciones para mejorar el desempeño	5	10	9	18	18	36	10	20	8	16	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

En la tabla 9, se demostró que el 74% de los docentes señalan que en el ítem Un buen clima laboral lleva a mayor productividad, se ve siempre cuando se trabaja; con respecto a La satisfacción laboral lleva a tener mejores resultados en la enseñanza de los alumnos, el 66% señalo que siempre; Así mismo, con respecto al ítem existe una buena comunicación entre colaboradores, el 36% señalo que casi siempre; por último, en el ítem existe una buena comunicación entre colaboradores, el 36% señalo que a veces.

4.1.6. Objetivo General: Determinar el nivel de relación que existe entre Estrés laboral y Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.

Tabla 10:

Estrés laboral y Clima organizacional

	Escala de alternativas										TOTAL	
	S		CS		AV		CN		N			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CARGA EXCESIVA DE TRABAJO	6	12	6.7	13	24	48	6	12	7.3	15	50	100
DESGASTE EMOCIONAL	5	11	7.3	15	22.7	45	5	10	9.7	19	50	100
JORNADAS DE TRABAJO	2	4	7.3	15	20	40	7	14	13.7	27	50	100
AUTOEXIGENCIA	4	8	10.3	21	17.3	35	8	16	10.3	21	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

En la tabla 10, en la variable estrés laboral se ha obtenido como resultado que el 48% de los encuestados indica que a veces existe carga excesiva de trabajo dado que algunas veces sienten la falta de energía, depresión y fatiga. Así mismo, el 45% señaló que a veces presentan el desgaste emocional, dado que no se presenta con frecuencia la desmotivación, agotamiento y frustración de los docentes. Mientras tanto, en la dimensión de las jornadas de trabajo el 40% manifestaron que a veces afectan en su labor teniendo en cuenta que las largas jornadas en ciertas oportunidades les produce ansiedad, dolores corporales y malestar; y por último el 35% señaló que existe autoexigencia porque a veces se exigen más de lo debido para realizar sus actividades de la mejor manera posible.

Tabla 11:*Correlación entre estrés laboral y clima organizacional*

			ESTRES LABBORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	ESTRES LABBORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,355*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	50	50
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,355*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 11, demostró el grado de relación estrés laboral y clima organizacional, mostrando un valor de $Rho = 0.355$ y $sig. = 0.000b$, lo que significa que hay una relación positiva media y significativa, de tal manera, que la hipótesis general se ACEPTA. El grado de relación es por lo que el desarrollo del clima organizacional brindará una eficiente calidad de servicio y mejor calidad de enseñanza en los docentes, generando satisfacción en los alumnos.

5.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista

En cuanto a la guía de entrevista para poder obtener estos datos se entrevistó a la directora de la I.E.P Jesús del Socorro Bruno Castillo con el principal objetivo de analizar y determinar dichas variables.

5.2.1. Variable 1: Estrés Laboral

La directiva de esta prestigiosa I.E nos dio a saber sobre este problema, señalando que el estrés laboral lo viven todos los trabajadores, desde el promotor hasta el personal de limpieza e incluso comento que también lo viven los estudiantes. De esta manera nos manifestaron que este factor es una dificultad que se lleva en el día a día, puesto que existen a diario diferentes inconvenientes ya sea entre profesores o alumnos, por lo que siempre se trata de crear un ambiente trabajo armonioso y lleno de amabilidad para de esta manera poder lograr y cambiar este factor que es muy importante manejarlo de la mejor manera posible.

Gran parte de los docentes siempre tratan de dar lo mejor de sí mismos, siempre realizan sus labores con responsabilidad y puntualmente, pero, así como hay docentes comprometidos, también hay docentes que no practican la amabilidad y respeto entre ellos mismos, lo cual eso causa fastidio en el ambiente laboral por lo que hoy en día se está viendo en la posibilidad de capacitar y llamar a reuniones para tratar del tema, de lo contrario, se verán en la necesidad de separar a cierto personal que de hecho son pocos y de esta manera ver si así con ese régimen tan drástico se reducen las dificultades que existen alrededor de la I.E y de esta manera el estrés laboral ya no se siga extendiendo por culpa de ciertos problemas.

5.2.2. Variable 2: Clima Organizacional

La directora señaló que el clima organizacional es importante porque se crea a través de una combinación de emociones y actividades escolares apropiadas para los docentes; También comprende por referencia los eventos, políticas, prácticas y procedimientos que encuentra, así que necesitan ser recompensados y apoyados.

V. DISCUSIÓN

En la presente discusión, se consideraron los resultados obtenidos de los instrumentos de investigación. Primeramente, se realizó un cuestionario dirigido a los docentes de la institución con la intención de recopilar información sobre el estrés laboral y el clima organizacional, de acuerdo al objetivo general planteado.

El objetivo general de este estudio es determinar el nivel de relación que existe entre Estrés laboral y Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paíta, 2023. Por ejemplo, Jara (2020) informó que un estudio realizado en instituciones educativas de la región del Rímac demostró que existía una correlación inversa y estadísticamente significativa ($r = -0.450$, $p < 0.05$) entre ambas variables. Además de esto, Guerra y To. (2017) en su estudio realizado en la ciudad de Quito mostraron que el resultado fue una relación inversa significativa con una correlación de Spearman de -0.20 , indicando que una mayor satisfacción laboral se asocia con una reducción del estrés, lo que significa una mayor satisfacción laboral, menos estrés. Esto significa que el estrés se ve como confusión sobre la personalidad de una persona y posibles exigencias del exterior, explicadas por diversas situaciones, como malas relaciones, conflictos entre empleado y organización, etc. Chávez et al. (2019) de manera similar, señalaron el estrés como resultado de la confusión entre el individuo y el ambiente en el que se trabaja.

Roque (2019) determina que el estrés laboral es una combinación de muchos componentes que ocurren en el cuerpo con el impacto de los factores estresantes en el desempeño ocupacional y que originan dificultades en la salud física y mental principalmente en los empleados.

En cuanto al clima organizacional, Martínez (2020) manifestó que el comportamiento de los colaboradores depende de la conducta de los supervisores y también de las situaciones profesionales que viven, en este sentido planteó que la reacción está determinada por lo vivido. Sagredo y Castello (2019) enfatizan la importancia de las variables del clima organizacional en términos de las relaciones interpersonales y su importancia para brindar oportunidades a las organizaciones para evaluar el respeto ante diferentes situaciones.

Con respecto al primer objetivo específico: Diagnosticar la relación que existe entre la carga excesiva de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023. Esto concuerda con un estudio de Guzmán y Silva (2019) que tuvo como objetivo establecer la conexión entre la carga de trabajo excesiva y el grado de estrés en un centro médico de Nicaragua. Este estudio muestra que una carga de trabajo excesiva puede provocar estrés. Por otro lado, Goupil; Brunet y Archambault (2017) realizaron un estudio sobre si hay una conexión entre el grado de estrés recibido por los profesores y el tipo de ambiente laboral, de lo cual se encontraron que mientras más laboran los docentes, más estresados estarán en el trabajo. Así mismo, Murueta y Torres (2018) en su estudio encontraron que los profesores de secundaria intentan mantener un cierto equilibrio de estrés y así afrontar las presiones del entorno laboral. Por lo tanto, estos dos estudios no se contradicen entre sí, pero indican que existe una correlación entre la carga de trabajo excesiva y el clima organizacional, aunque los estudios se realizaron en industrias diferentes, porque la investigación sobre la estructura de la carga de trabajo muestra poco o ningún tipo de estrés laboral en la educación. Además, ambos estudios fueron de naturaleza transversal. Estos resultados confirman las observaciones de Maliz y Bastidas (2018), quienes definen la carga de trabajo como la capacidad limitada de un empleado para desarrollar funciones específicas. Por lo tanto, les resulta difícil realizar sus funciones cuando la demanda de recursos de procesamiento de información aumenta, la necesidad de procesar funciones o funciones exceden sus capacidades, generando estrés en su trabajo, mal desempeño laboral, organizacional e individual. El exceso de trabajo o carga de trabajo hace que los empleados busquen otro trabajo que les proporcione estabilidad mental y emocional, así como satisfacción personal y física.

En función al segundo objetivo específico: Establecer el nivel de relación que existe entre el desgaste emocional con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023. El desgaste emocional pues esta indaga acerca que se refiere a la pérdida paulatina de energía, la presencia de cansancio, cansancio y cansancio provocado por el trabajo. El desgaste emocional se refiere al sentimiento que siente un empleado cuando siente que

no puede aportar más; Esto hace que los recursos emocionales y energéticos de los empleados parezcan lentos (Littlewood, 2019).

Por otro lado, Calahorrano (2019) en su estudio con docentes de educación financiera en Ecuador encontró un resultado de $Rho = -0,765$, mostrando una correlación negativa bastante alta demostrando la presencia de una conexión entre ambas variables. Esto significa que el clima organizacional favorable muestra una reducción del agotamiento emocional. Lo anterior es consistente con la definición de Iglesias y Torres (2018), quienes definen el clima organizacional como un grupo de percepciones relacionadas con las características de la organización que intervienen en las acciones, comportamientos de los empleados y en el entorno psicosocial en el que se encuentran los empleados de una determinada entidad.

De acuerdo al tercer objetivo específico: Conocer la relación que existe entre la jornada de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023. De acuerdo a ello, Morales (2021) manifiesta que las jornadas de trabajo en ciertos casos son muy excesivas lo cual son un riesgo laboral grave en los lugares de trabajo de todo el mundo y en algunos colaboradores su impacto puede ser de mayor impacto. Es decir, llega a perjudicar más de lo esperado al colaborador afectando de tal manera su salud.

Con respecto a los resultados obtenidos de jornadas de trabajo, el 36% de los docentes señalaron que a veces las largas jornadas de trabajo le producen ansiedad, sin embargo, el 52% manifestaron que a veces presentan dolores corporales después de una larga jornada laboral.

Así mismo, se encontró en los docentes que en ciertas ocasiones las extensas jornadas laborales afectan de una manera u otra en su salud, además que después de culminar con sus actividades se sienten agotadas para el día siguiente iniciar debido al cansancio y malestar que les causa este problema.

De tal modo para Woodyatt (2021) en su artículo nos manifiesta que laborar demasiado tiempo o fuera de lo común está acabando con miles y miles de personas año tras año a causa de este factor, ya sea por accidentes causados por este mismo o por enfermedades cardíacas. Las estadísticas mostraron que

gran parte de las muertes están en personas de 50 a 70 años que habrían laborado más o menos 55 horas semanales entre los 45 y 60 años.

Por ello, respecto a este objetivo los resultados mostrados tienen algunas similitudes, ya que en ambos estudios el problema con las jornadas de trabajo mostró un gran inconveniente e incertidumbre al momento de laborar en cada uno de los docentes.

En función al cuarto objetivo específico: Examinar la relación que existe entre la autoexigencia y clima organizacional en los docentes de la I.E.P Sinaí, Paita, 2023. Con respecto a Jesús (2021) manifiesta que la autoexigencia es el estado de máxima exigencia hacia uno mismo. Esta es una cualidad de los perfeccionistas y puede presentarse de muchas formas. Esta puede considerarse una de las mayores cualidades de una persona con liderazgo, pues es el motor de la mejora continua. Este factor para muchos tiene que ser todo perfecto. El perfeccionismo frecuentemente se relaciona con una obligación de orden y control, por lo que no es asombroso que este perfeccionismo vaya acompañado de sentimientos de superioridad moral.

Con respecto a los resultados obtenidos de la autoexigencia, el 40% de los docentes señalaron que a veces se exigen más de lo que pueden rendir, mientras que el 34% manifestaron que a veces el perfeccionismo los sobrelleva al estrés.

Por otro lado, se encontró en algunos docentes que en ciertas ocasiones la autoexigencia provoca que sus actividades se les haga difícil de enseñar, pues hay veces en las que se les añaden tareas muy aparte de su labor o de su curso que dan a educar de lo cual manifestaron que este problema muchas veces los sobrelleva al estrés laboral.

De tal manera para Juárez (2020) en su artículo nos manifiesta que es una característica de personalidad que se relaciona con lo que exigimos de nosotros mismos. Se caracteriza por las metas que nos fijamos en la vida y cómo las abordamos.

Por lo tanto, respecto a este objetivo se encontraron algunas características similares puesto que en las dos entidades los trabajadores

muestran su poca felicidad al hablar de este problema, ya que de vez en cuando sufren a causa de la autoexigencia por parte de sus superiores.

En cuanto a el quinto objetivo específico: Identificar las características del Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023. De acuerdo a Rodríguez (2023) manifiesta que el clima organizacional se relaciona esencialmente a cómo se sienten los empleados acerca de los factores de la institución que inciden en su ambiente de trabajo, pues si hay un buen clima y una buena relación en todo habrá una mejor continuidad y productividad en los colaboradores que será beneficiosa a la entidad.

Con respecto a los resultados obtenidos el Clima Organizacional, el 74% de los docentes señalaron que siempre un buen clima laboral lleva a mayor productividad, por otro lado, el 66% de docentes manifestaron que siempre la satisfacción laboral lleva a tener mejores resultados en la enseñanza de los alumnos.

De esta manera, la mayor parte de docentes señalaron que cuando viven y sienten una buena relación entre todos hace que esto los inspire a seguir trabajando de la mejor manera posible para así lograr cada propuesta o meta que se tienen en el día a día.

De tal modo, Sánchez (2019) decretó que el clima organizacional revela cuán comprometida está la organización en las interacciones con sus socios, si es positivo, fomenta un ambiente de trabajo propicio para los colaboradores y la entidad en su conjunto. Pero si es negativo, puede tener efectos desfavorables, provocando pérdidas, gastos, conflictos e incluso la quiebra de la empresa, este factor está conectada a estos componentes: relaciones interpersonales, satisfacción laboral y mejora continua.

VI. CONCLUSIONES

1. La carga excesiva de trabajo tiene una conexión positiva y significativa con Clima organizacional en los docentes, representado por un $Rho = 0.832$ y $sig. = 0.000b$, pero no en su totalidad, ya que en algunos docentes se presenta y no afecta en su totalidad el cumplimiento de sus actividades.
2. El desgaste emocional tiene una conexión significativa con el clima organizacional, constituido por un $Rho = 0.748$ y $sig. = 0.000b$, puesto que, cuentan con desmotivación y agotamiento al momento de laborar, no obstante, se debe mejorar en la motivación de los docentes, reconociendo sus logros para que se sientan mejor al momento de laborar.
3. Las jornadas de trabajo se enlazan significativamente con el clima laboral, constituido por un $Rho = 0.850$ y $sig. = 0.000b$, presentado en ellos la ansiedad, dolores corporales y malestar al momento de laborar, la institución debe respetar el horario establecido para que los docentes no tengan problemas como estos, y puedan realizar de mejor manera las enseñanzas para los alumnos.
4. La autoexigencia tiene una conexión positiva con clima organizacional, constituido por un valor de $Rho = 0.811$ y $sig. = 0.000b$, lo que significaría una mejor calidad de servicio a los alumnos, generando la satisfacción de los colaboradores y alumnos, puesto que, sus necesidades serán atendidas.
5. Respecto Identificar las características del Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023., se destacó entre las características que un 60% piensa que entre mejor se atiende los pedidos y mejoras que piden los docentes, se fomenta una mejor educación y un mejor desempeño del docente.
6. El estrés laboral obtiene una conexión muy significativa con el clima organizacional, representado por un valor de $Rho = 0.355$ y $sig. = 0.000b$, lo que va a acceder en dar una eficiente calidad de servicio y mejor calidad de enseñanza en los docentes, generando satisfacción en los alumnos.

VII. RECOMENDACIONES

1. I.E.P. En su plan estratégico institucional, el Sinaí debe considerar el desarrollo de actividades que promuevan el equilibrio emocional y la salud mental en el trabajo con el fin de mejorar los resultados laborales de los docentes de la institución.
2. A la directora de la I.E.P. desarrollar estrategias de motivación laboral que brinden a los docentes las herramientas para mantener un buen clima organizacional y las herramientas para el desarrollo y crecimiento personal y profesional para que el trabajo en equipo se fortalezca y puedan alcanzar las metas y objetivos trazados por la institución educativa. institución
3. Aplicar métodos de evaluación del desempeño, como la evaluación de 360 grados, para detectar el desempeño y la implementación de las tareas establecidas por los docentes desde la perspectiva de otro colega o supervisor inmediato, de modo que un mejor control y se efectúen los objetivos y metas establecidas.
4. Se creará un programa de cursos en línea para la formación continua de los docentes, de modo que lo aprendido en clases se aplique en la vida laboral, para que los estudiantes reciban una mejor enseñanza que satisfaga las necesidades y expectativas del estudiante.
5. Se deben implementar mejoras satisfacer la necesita en los docentes, también darle premios por brindarle una excelente labor, y a su vez que estos se sientan a gusto en la institución y se sientan escuchados.

REFERENCIAS

- Alvarado, E. y Cunya, A. (2021). Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021.
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571009>
- Barreto, D. y Barreto, H. (2021). Emotional exhaustion in university students within the health field. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000100030#:~:text=El%20Agotamiento%20Emocional%20\(AE\)%20es,sensaci%C3%B3n%20de%20frustraci%C3%B3n%20y%20fra caso.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000100030#:~:text=El%20Agotamiento%20Emocional%20(AE)%20es,sensaci%C3%B3n%20de%20frustraci%C3%B3n%20y%20fra caso.)
- Bravo, N. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este – 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78234/Bravo_PNZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo, T, & García, M. Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Castillo, K. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102290/Castillo_SKA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cayllahua, R. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales de un distrito de Cusco, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56875/Cayllahua_HR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuquimallco, J. (2018). Estrés laboral y clima organizacional en la Institución Educativa “ciencias” – Cusco. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43880/Chuquimallco_QJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Clark, k., & Matrailler, G. (2020). Returning to School: Teachers' Occupational and COVID-19-Related Stress and Their Perceptions of School Climate. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40688-022-00428-2>
- Condor, M. (2022). Estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81427/Condor_CMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, R. (2022). Estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92471/C%20c3%b3rdova_BRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cowdrey, A. (2020). ¿Cómo afecta el estrés a su salud en general? <https://blog.valleywisehealth.org/es/como-afecta-el-estres-a-su-salud-en-general/>
- Cubas, W. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio de 1,821" de Jaén - Cajamarca. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Días, F; Guevara, S; Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/>
- Freire, M, & Junca, A. (2022). The Role of Organizational Climate, and Work–Family Conflict in Burnout: The Case of Teachers. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/21/13871>
- Jacobo, C. (2021). Clima Organizacional y Estrés Laboral en Docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcas Huamán. Ayacucho 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67701/Jacobo_GEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jara, K. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac. Lima, 2020.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63956/Jara_PKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lora, M, & Mucha, L. (2021) Técnica de muestreo para investigación cuantitativa: aplicación informática
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78250/LB_Mucha_HLF-Lora_LMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Milla, B. (2021). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por la COVID-19 en trabajadores de una clínica Huacho, 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87679/Milla_QBS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nonalaya, M, & Sedano, M. (2021) ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCAVELICA – 2021
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3162/TE_SIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patlan, J. (2019) ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Peiró, R. (2020). Motivación <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>
- Pezúa, J. (2018). Estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas estatales en tingo María.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6943/T0_10_07463868_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, L. (2021). Estrés laboral y clima organizacional de Institución Educativa San Juan en San Juan de Miraflores en el año 2020.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16501/Reyes_il.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Romero, D. (2020) Procesos de planificación curricular y estrés laboral en los docentes de secundaria de la Institución Educativa “Salesiano Don Bosco” - Piura, 2020
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54455/Romero_NDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rus, E. (2020) Investigación aplicada
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
- Santaella, J. (2023). Autoexigencia: ¿Qué es y cómo afecta la vida normal en las personas? <https://economia3.com/2022/07/01/486982-autoexigencia-que-es-y-como-afecta-la-vida-normal-de-las-personas/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20autoexigencia%3F,para%20ser%20cada%20vez%20mejor.>
- Torres, A. (2022). Cognición: definición, procesos principales y funcionamiento.
<https://psicologiaymente.com/inteligencia/cognicion-definicion-procesos>
- Villanueva, A. (2021) Desempeño docente y satisfacción educativa en la percepción de los estudiantes de Derecho de una Universidad en Huaraz, 2021
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79068/Villanueva_CAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zamudio, E. (2020) Estudio descriptivo del nivel de desempeño docente en la Red 107 - Ugel 04, año 2019
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63290/Zamudio_MEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zegarra, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34369/cca_huana_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 2023.

Investigador (a) (es):

Chunga Amaya, Jhonatan Alexis

Fiestas Vite, Brayan Miguel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 2023”, cuyo objetivo es Determinar cómo se relacionan el Estrés laboral y Clima organizacional de la I.E. Sinaí, Paita, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “SINAÍ” - PAITA

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el clima organizacional influye en la mejora del desempeño en los docentes, en particular en las instituciones Educativas de Paita en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en la oficina de administración de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “SINAÍ” – PAITA. 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 Investigador(es):

Chunga Amaya, Jhonatan Alexis

Fiestas Vite, Brayan Miguel

Email: alexischunga@ucvvirtual.edu.pe y bfiestasv@ucvvirtual.edu.pe y
Docente asesor Palacios de Briceño, Mercedes, email:
mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: SANTOS GRIMALDO PUESCAS PUESCAS

Fecha y hora: 23 – 05- 2023

[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. Autorización del propietario empresa

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

DATOS GENERALES

Nombre de la organización	Código modular 1437334
INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR "SINAI"	
Nombre del titular o representante legal SANTOS GRIMALDO PUESCAS PUESCAS	
Nombre y apellidos SANTOS GRIMALDO PUESCAS PUESCAS	DNI 42975675

Consentimiento

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal ' del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (), autorizo (X), no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del trabajo de investigación	
ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAI, PAITA, 2023	
Nombre del programa académico Facultad de ciencias empresariales- Escuela Profesional de Administración.	
Autor: Nombres y Apellidos Chunga Amaya Jhonatan Fiestas Vite Brayan	DNI 71819282 73697044

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: 9 de mayo de 2023

Firma...  
SANTOS G. PUESCAS PUESCAS..... PROMOTOR
(Titular o Representante legal de la Institución)

Anexo 3: Ficha de evaluación



Universidad César Vallejo

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAI, PAITA, 2023

Autores: Chunga Amaya, Jhonatan Alexis

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otros Autor(es) del proyecto: Fiestas Vite, Brayan Miguel

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Paíta – Piura - Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_PIU_C1_22

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.			
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Universidad César Vallejo

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 2023", presentado por los autores Jhonatan Alexis Chunga Amaya y Brayan Miguel Fiestas Vite, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexos°5: Matriz de operacionalización

TABLA 7 Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ESTRÉS LABORAL	Es el resultado de diversas situaciones laborales e influencia de otros factores sociales que afectan la salud física y mental, es un estado de agotamiento físico y mental (García, 2021).	Se midió con las dimensiones: Carga excesiva de trabajo, jornadas de trabajo, desgaste emocional y la autoexigencia. Con el instrumento cuestionario. (dirigido a los docentes de la I.E "SINAI").	Carga excesiva de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Depresión ● Falta de energía ● Fatiga 	ORDINAL
			Jornadas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedad ● Dolores corporales ● Malestar 	
			Desgaste emocional	<ul style="list-style-type: none"> ● Desmotivación ● Agotamiento ● Frustración 	
			Autoexigencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Auto presión ● Perfeccionismo ● Angustia 	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es una expresión de las "percepciones" personales de los empleados y gerentes sobre la organización a la que pertenecen, y tiene un impacto directo en el desempeño organizacional. (Peralta, 2020).	Se midió mediante sus dimensiones: Relaciones interpersonales, satisfacción laboral y mejora continua. se aplicará el instrumento cuestionario (dirigido a los docentes de la I.E "SINAI").	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ● Convivencia ● Trabajo ● Mejora Laboral 	ORDINAL
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivación ● Mejor Resultados ● Reconocer Logros 	
			Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso ● Comunicación ● Capacitación 	

TABLA 8 Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAI, PAITA, 2023	Generales			Tipo: Aplicada
	¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el estrés laboral y Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?	Determinar el nivel de relación que existe entre Estrés laboral y Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.	Existe alta relación entre el estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.	Diseño: No experimental Nivel: Correlacional - Descriptiva
	Específicos			
	a) ¿Cómo se relaciona la carga excesiva de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?	a) Diagnosticar la relación que existe entre la carga excesiva de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.	a) La carga excesiva se relaciona efectivamente con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.	Población: 50 docentes Muestra: Censal Técnica: Encuesta
	b) ¿Qué relación existe entre el desgaste emocional con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?	b) Establecer el nivel de relación que existe entre el desgaste emocional con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.	b) El desgaste emocional se relaciona de forma positiva con el clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.	Instrumentos: Cuestionario Método de análisis
	c) ¿Cuál es la relación entre la jornada de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?	c) Conocer la relación que existe entre la jornada de trabajo con Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.	(c) La jornada de trabajo se relacionan significativamente con el clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.	Para el adecuado proceso de los datos obtenidos la información será estudiada a través del sistema SPSS 27.
	d) ¿Cuál es la relación que tiene la autoexigencia con el clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?	d) Examinar la relación que existe entre la autoexigencia y clima organizacional en los docentes de la I.E.P Sinaí, Paita, 2023.	d) La autoexigencia se relaciona positivamente con el clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023	
e) ¿Qué características tiene el Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023?	e) Identificar las características del Clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.			

TABLA 9 Matriz de instrumento

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
ESTRÉS LABORAL	Carga excesiva de trabajo	● Depresión	1. El exceso de trabajo le produce depresión	Escala de Likert ● Siempre ● Casi Siempre ● A veces ● Casi nunca ● Nunca
		● Falta de energía	2. La carga excesiva de trabajo afecta en la falta de energía	
		● Fatiga	3. La fatiga se presenta después de una sobrecarga de trabajo	
	Jornadas de trabajo	● Ansiedad	4. Las largas jornadas de trabajo le producen ansiedad	
		● Dolores corporales	5. Usted presenta dolores corporales después de una larga jornada laboral	
		● Malestar	6. El malestar se manifiesta a causa de las extensas jornadas de trabajo	
	Desgaste emocional	● Desmotivación	7. Existe desmotivación entre los colaboradores	
		● Agotamiento	8. Hay agotamiento en los colaboradores	
		● Frustración	9. Siente frustración al momento de laborar en la Institución	
	Autoexigencia	● Auto presión	10. Constantemente se exige más de lo que puede rendir.	
		● Perfeccionismo	11. El perfeccionismo conlleva a el estrés en los docentes	
		● Angustia	12. La angustia influye en su desempeño	

CLIMA ORGANIZACIONAL	Relaciones interpersonales	• Convivencia	13. Existe una buena relación con sus compañeros	Escala de Likert • Siempre • Casi Siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
		• Trabajo	14. Las buenas relaciones interpersonales conllevan a desarrollar un trabajo efectivo	
		• Mejora Laboral	15. Un buen clima laboral lleva a mayor productividad.	
	Satisfacción laboral	• Motivación	16. Existe motivación entre los docentes	
		• Mejores resultados	17. La satisfacción laboral lleva a tener mejores resultados en la enseñanza de los alumnos	
		• Reconocer logros	18. Se reconocen los logros de los docentes	
	Mejora continua	• Compromiso	19. Hay un gran compromiso de los docentes al momento de laborar	
		• Comunicación	20. Existe una buena comunicación entre colaboradores	
		• Capacitación	21. Realizan capacitaciones para mejorar el desempeño	

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE I.E.P SINAI - PAITA

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Estimado/a participante, esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria responda: SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo analizar ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAI, PAITA, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

bfiestasv@ucvvirtual.edu.pe , alexischunga@ucvvirtual.edu.pe

El cuestionario consta de una serie de ítems, cada uno de las cuales tiene 5 alternativas, que permitirán medir las dimensiones del estudio. Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere, teniendo en cuenta la escala de respuesta: (5) Siempre 4) Casi Siempre - (3) A veces - (2) Casi nunca - (1) Nunca. Se agradece su apoyo.

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
CARGA EXCESIVA DE TRABAJO	(5) S	(4) CS	(3) AV	(2) CN	(1) N
1. El exceso de trabajo le produce depresión					
2. La carga excesiva de trabajo afecta en la falta de energía					
3. La fatiga se presenta después de una sobrecarga de trabajo					
JORNADAS DE TRABAJO					
4. Las largas jornadas de trabajo le producen ansiedad					
5. Usted presenta dolores corporales después de una larga jornada laboral					
6. El malestar se manifiesta a causa de las extensas jornadas de trabajo					
DESGASTE EMOCIONAL					
7. Existe desmotivación entre los colaboradores					

8. Hay agotamiento en los colaboradores					
9. Siente frustración al momento de laborar en la Institución					
AUTOEXIGENCIA					
10. Constantemente se exige más de lo que puede rendir.					
11. El perfeccionismo conlleva a el estrés en los docentes					
12. La angustia influye en su desempeño					
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
RELACIONES INTERPERSONALES					
13. Existe una buena relación con sus compañeros					
14. Las buenas relaciones interpersonales conllevan a desarrollar un trabajo efectivo					
15. Un buen clima laboral lleva a mayor productividad.					
SATISFACCIÓN LABORAL					
16. Existe motivación entre los docentes					
17. La satisfacción laboral lleva a tener mejores resultados en la enseñanza de los alumnos					
18. Se reconocen los logros de los docentes					
MEJORA CONTINUA					
19. Hay un gran compromiso de los docentes al momento de laborar					
20. Existe una buena comunicación entre colaboradores					
21. Realizan capacitaciones para mejorar el desempeño					
DATOS GENERALES					
Sexo: M () F () Edad: 18 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 () Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria () Estado civil: _____ Años laborando: _____					

ANEXO 7. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 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:	SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chunga Amaya, Jhonatan Alexis
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Paita - Piura
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: ESTRÉS LABORAL
- Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONA

Variable	Dimensiones	Definición
ESTRÉS LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Carga excesiva de trabajo Jornadas de trabajo Desgaste emocional Autoexigencia 	García (2021) Refiere que es el resultado de diversas situaciones laborales e influencia de otros factores sociales que afectan la salud física y mental, es un estado de agotamiento físico y mental.
CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales Cooperación Retribución 	Peralta (2020) Manifiesta que es una expresión de las "percepciones" personales de los empleados y gerentes sobre la organización a la que pertenecen, y tiene un impacto directo en el desempeño organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 2023 elaborado por Chunga Amaya, Jhonatan Alexis, Fiestas Vite, Brayán Miguel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar
	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: ESTRÉS LABORAL

- Primera dimensión: Carga excesiva de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Depresión	El exceso de trabajo le produce depresión	4	4	4	
Falta de energía	La carga excesiva de trabajo afecta en la falta de energía	4	4	4	
Fatiga	La fatiga se presenta después de una sobrecarga de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Jornadas de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ansiedad	Las largas jornadas de trabajo le producen ansiedad	4	4	4	
Dolores corporales	Usted presenta dolores corporales después de una larga jornada laboral	4	4	4	
Malestar	El malestar se manifiesta a causa de las extensas jornadas de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desgaste emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desmotivación	Existe desmotivación entre los colaboradores	4	4	4	
Agotamiento	Hay agotamiento en los colaboradores	4	4	4	
Frustración	Siente frustración al momento de laborar en la Institución	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Autoexigencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auto presión	Constantemente se exige más de lo que puede rendir.	4	4	4	



Perfeccionismo	El perfeccionismo conlleva a el estrés en los docentes	4	4	4	
Angustia	La angustia influye en su desempeño	4	4	4	

Variable del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

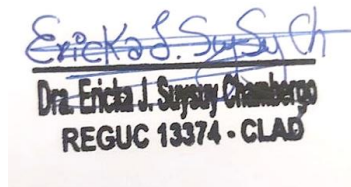
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Convivencia	Existe una buena relación con sus compañeros	4	4	4	
Trabajo	Las buenas relaciones interpersonales conllevan a desarrollar un trabajo efectivo	4	4	4	
Mejora Laboral	Un buen clima laboral lleva a mayor productividad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	Existe motivación entre los docentes	4	4	4	
Mejores resultados	La satisfacción laboral lleva a tener mejores resultados en la enseñanza de los alumnos	4	4	4	
Reconocer logros	Se reconocen los logros de los docentes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Mejora continua

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	Hay un gran compromiso de los docentes al momento de laborar	4	4	4	
Comunicación	Existe una buena comunicación entre colaboradores	4	4	4	
Capacitación	Realizan capacitaciones para mejorar el desempeño	4	4	4	



.....
DOC. Ericka Julissa Suysuy Chambergo

DNI N° 45361468

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**, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAI, PAITA, 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:	ISELLA DEL SOCORRO PINGO NIMA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chunga Amaya, Jhonatan Alexis Fiestas Vite, Brayan Miguel
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Paíta - Piura
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** ESTRÉS LABORAL
- **Variable 2:** CLIMA ORGANIZACIONAL



Variable	Dimensiones	Definición
ESTRÉS LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Carga excesiva de trabajo Jornadas de trabajo Desgaste emocional Autoexigencia 	García (2021) Refiere que es el resultado de diversas situaciones laborales e influencia de otros factores sociales que afectan la salud física y mental, es un estado de agotamiento físico y mental.
CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales Cooperación Retribución 	Peralta (2020) Manifiesta que es una expresión de las "percepciones" personales de los empleados y gerentes sobre la organización a la que pertenecen, y tiene un impacto directo en el desempeño organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 2023 elaborado por Chunga Amaya, Jhonatan Alexis, Fiestas Vite, Brayan Miguel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar
	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: ESTRÉS LABORAL

- Primera dimensión: Carga excesiva de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Depresión	El exceso de trabajo le produce depresión	4	4	4	
Falta de energía	La carga excesiva de trabajo afecta en la falta de energía	4	4	4	
Fatiga	La fatiga se presenta después de una sobrecarga de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Jornadas de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ansiedad	Las largas jornadas de trabajo le producen ansiedad	4	4	4	
Dolores corporales	Usted presenta dolores corporales después de una larga jornada laboral	4	4	4	
Malestar	El malestar se manifiesta a causa de las extensas jornadas de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desgaste emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desmotivación	Existe desmotivación entre los colaboradores	4	4	4	
Agotamiento	Hay agotamiento en los colaboradores	4	4	4	
Frustración	Siente frustración al momento de laborar en la Institución	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Autoexigencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auto presión	Constantemente se exige más de lo que puede rendir.	4	4	4	
Perfeccionismo	El perfeccionismo conlleva a el estrés en los docentes	4	4	4	



Angustia	La angustia influye en su desempeño	4	4	4	
----------	-------------------------------------	---	---	---	--

Variable del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Convivencia	Existe una buena relación con sus compañeros	4	4	4	
Trabajo	Las buenas relaciones interpersonales conllevan a desarrollar un trabajo efectivo	4	4	4	
Mejora Laboral	Un buen clima laboral lleva a mayor productividad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	Existe motivación entre los docentes	4	4	4	
Mejores resultados	La satisfacción laboral lleva a tener mejores resultados en la enseñanza de los alumnos	4	4	4	
Reconocer logros	Se reconocen los logros de los docentes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Mejora continua

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	Hay un gran compromiso de los docentes al momento de laborar	4	4	4	
Comunicación	Existe una buena comunicación entre colaboradores	4	4	4	
Capacitación	Realizan capacitaciones para mejorar el desempeño	4	4	4	

Mg. ISELLA DEL SOCORRO PINGO NIMA
Reg. Únic. De Colegio N° 02624
DECANA REGIONAL DE COLEGIOS TUMBES

.....
Mg. Lic. Adm. Isella del Socorro Pingo Nima

DNI N° 00372789

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**, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAI, PAITA, 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:	GOMEZ ZUÑIGA, CECILIA PAULA LUISA
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 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chunga Amaya, Jhonatan Alexis Fiestas Vite, Brayan Miguel
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Paita - Piura
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** ESTRÉS LABORAL
- **Variable 2:** CLIMA ORGANIZACIONA

Variable	Dimensiones	Definición
ESTRÉS LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Carga excesiva de trabajo Jornadas de trabajo Desgaste emocional Autoexigencia 	García (2021) Refiere que es el resultado de diversas situaciones laborales e influencia de otros factores sociales que afectan la salud física y mental, es un estado de agotamiento físico y mental.
CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales Cooperación Retribución 	Peralta (2020) Manifiesta que es una expresión de las "percepciones" personales de los empleados y gerentes sobre la organización a la que pertenecen, y tiene un impacto directo en el desempeño organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 2023 elaborado por Chunga Amaya, Jhonatan Alexis, Fiestas Vite, Brayán Miguel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar
	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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel



Variable del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- Primera dimensión: Carga excesiva de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Depresión	El exceso de trabajo le produce depresión	4	4	4	
Falta de energía	La carga excesiva de trabajo afecta en la falta de energía	4	4	4	
Fatiga	La fatiga se presenta después de una sobrecarga de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Jornadas de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ansiedad	Las largas jornadas de trabajo le producen ansiedad	4	4	4	
Dolores corporales	Usted presenta dolores corporales después de una larga jornada laboral	4	4	4	
Malestar	El malestar se manifiesta a causa de las extensas jornadas de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desgaste emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desmotivación	Existe desmotivación entre los colaboradores	4	4	4	
Agotamiento	Hay agotamiento en los colaboradores	4	4	4	
Frustración	Siente frustración al momento de laborar en la Institución	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Autoexigencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auto presión	Constantemente se exige más de lo que puede rendir.	4	4	4	



Perfeccionismo	El perfeccionismo conlleva a el estrés en los docentes	4	4	4	
Angustia	La angustia influye en su desempeño	4	4	4	

Variable del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Convivencia	Existe una buena relación con sus compañeros	4	4	4	
Trabajo	Las buenas relaciones interpersonales conllevan a desarrollar un trabajo efectivo	4	4	4	
Mejora Laboral	Un buen clima laboral lleva a mayor productividad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	Existe motivación entre los docentes	4	4	4	
Mejores resultados	La satisfacción laboral lleva a tener mejores resultados en la enseñanza de los alumnos	4	4	4	
Reconocer logros	Se reconocen los logros de los docentes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Mejora continua

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	Hay un gran compromiso de los docentes al momento de laborar	4	4	4	
Comunicación	Existe una buena comunicación entre colaboradores	4	4	4	

Capacitación	Realizan capacitaciones para mejorar el desempeño	4	4	4	
--------------	---	---	---	---	--

Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

.....
(Mgtr. Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa)


DNI N° 03490490

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**, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

Anexo 09: Validez y confiabilidad de los instrumentos firmados

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	CHUNGA AMAYA JHONATAN FIESTAS VITE BRAYAN
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	CUESTIONARIO
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 <i>Kuder Richardson</i> () Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	21/06/2023
1.7. MUESTRA APLICADA :	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.913
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable Estrés Laboral obtiene un índice de confiabilidad alto de 91.3%
--



Estudiante: Fiestas Vite Brayan Miguel
DNI : 73697044



Estudiante: Chunga Amaya Jhonatan Alexis
DNI : 71819282



PROFESOR
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
C.O.G.P.E. N° 220

Docente : Felix Fabian Pintado Rodriguez
DNI: 45246550

DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	CHUNGA AMAYA JHONATAN FIESTAS VITE BRAYAN
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. SINAÍ, PAITA, 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	CUESTIONARIO
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	21/06/2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.815
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable Clima Organizacional obtiene un índice de confiabilidad bueno de 81.5%



Estudiante: Fiestas Vite Brayan Miguel
DNI : 73697044



Estudiante: Chunga Amaya Jhonatan Alexis
DNI : 71819282



FIELMA
 Lic. en Psicología
 Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
 LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
 C.O.P.S. Nº 228

Docente : Felix Fabian Pintado Rodriguez
DNI:45246550

Anexo 10: Propuesta

Propuesta

Título de la propuesta

Estrategias de clima organizacional en la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.

Introducción

Las instituciones educativas son importantes en el país, ya que es la base en la formación para las nuevas generaciones, viendo así una gran variedad de instituciones educativas públicas y privadas que brindan esta educación, entre las cuales está la Institución Educativa Particular Sinaí – Paita, organización cristiana que se dedica al servicio de educación en los niveles de inicial, primaria y secundaria. La educación enseña una profesión, un oficio para ganar el sustento. De igual forma, instruye en el respeto a todo lo que nos rodea: el medio ambiente, la familia y la sociedad en general, por lo que se deduce que cuanto más educadas las personas, mejores son las comunidades a las que pertenecen. Un país con comunidades sustentadas con respeto tiene garantizado un alto nivel de desarrollo. Así lo revelan las estadísticas respecto de los países más desarrollados, cuyo rasgo distintivo es un altísimo nivel en educación.

En la institución educativa Sinaí tiene claro que los docentes en cierta parte no se encuentran satisfechos con la infraestructura que se le ofrecen para el uso de la enseñanza, por ello, como institución tiene la finalidad de mejorar en los materiales de trabajo y mejorar la calidad de servicio para los alumnos, ya que son sus principales usuarios.

Descripción institucional

La Institución educativa Colegio Sinaí se sitúa en el lugar de Tablazo, provincia de Paita, esta I.E depende de la UGEL PAITA la que inspecciona el servicio educativo, y esta última pertenece a la Dirección regional de educación DRE PIURA.

Visión

Al 2025 la Institución Educativa Particular Sinaí, líder a nivel provincial y regional, con altos estándares de calidad educativa, procesos pedagógicos con soporte tecnológico y que brinde al país estudiantes que aportan a su desarrollo personal del alumno desde su infancia hasta su integración activa en la sociedad, y en el que se promueve la

capacidad de pensamiento libre, el pensamiento crítico y compromiso social. (I.E.P. SINAI, 2023)

Misión

Pretende ser conocida como una institución que mejora la calidad educativa mediante el desarrollo del pensamiento, a través de un currículum humanista, cognitivo y valorativo. Una educación basada en valores cristianos, orientada a promover el desarrollo de actitudes para lograr una identidad personal comunal, institucional y nacional, que permita forjar alumnos con capacidad creativa, crítica, emprendedora, innovadora, con un equilibrio de inteligencia emocional, en espíritu de solidaridad, justicia, paz y una elevada autoestima. Así mismo con una educación integral, usando medios tecnológicos, formando personas competentes, con equidad de género, identidad personal y cultural; preparándolos para la vida. (I.E.P SINAI, 2023)

Objetivo general

Proponer estrategias de clima organizacional en la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023.

Objetivos Específicos:

- Realizar servicios de terapia y asistencia psicológica a los docentes de la I.E.P SINAI – PAITA.
- Facilitar el aprendizaje en gestión de emociones a los docentes de la I.E.P SINAI – PAITA.
- Establecer canales adaptables de comunicación a los docentes de la I.E.P SINAI – PAITA.
- Diseñar programas de capacitación para un mejor rendimiento en los docentes de la I.E.P SINAI – PAITA.

Justificación

La propuesta de elaborar estrategias en el mejoramiento del clima organizacional para la disminución del estrés laboral en los docentes, se relaciona con fundamentos sobre el estado y condiciones en que se encuentra la institución educativa, para generar satisfacción de necesidades y expectativas en los docentes. Puesto que, ya se presenta estrés en los docentes en cuanto y esto provoca el bajo rendimiento de ellos.

Matriz EFI y EFE

Matriz EFI

Para calcular el valor ponderado de la matriz EFI se dio un peso a cada fortaleza y debilidad según su importancia para los resultados de la empresa entre 0 y 1. Luego se asignó la calificación según sea (1) Debilidad mayor (2) Debilidad menor (3) Fortaleza menor (4) Fortaleza mayor.

De acuerdo a Muenste (2019) indica que es una herramienta muy útil que permite comprender la verdadera situación en la que está la organización, además de entender de forma clara las fortalezas y debilidades.

Factores (F+D)	Peso (0-1)	Calif. (1-4)	Valor
Fortalezas			
F1 Calidad de educación	0.20	3	0.60
F2 Comunicación asertiva.	0.05	3	0.15
F3 Contar con un sistema de vigilancia	0.10	4	0.40
F4 Docentes expertos en la materia	0.15	3	0.45
Debilidades			
D1 Carencias de instrumentos para medir el desempeño del docente	0.15	1	0.15
D2 No contar con buenos equipos de cómputo	0.15	1	0.15
D3 Deterioro del inmobiliario	0.10	2	0.20
D4 Espacios pequeños de recreación	0.10	2	0.20
PROMEDIO PONDERADO	1.00		2.30

El valor obtenido de 2.30 se encuentra por debajo del promedio 2.50 y evidencia que la empresa no está explotando suficientemente sus fortalezas y tampoco está tomando acciones efectivas para superar sus debilidades lo que en resumen significa una posición interna débil.

Matriz EFE

Para calcular el valor ponderado de la matriz EFE se dio un peso a cada oportunidad y amenaza según su importancia para los resultados de la empresa entre 0 y 1. Luego se asignó la calificación según sea (1) Amenaza mayor (2) Amenaza menor (3) Oportunidad menor (4) Oportunidad mayor.

De acuerdo a Ruiz (2021) se identifica y evalúa una variedad de factores externos que pueden influir o afectar el crecimiento o expansión de la organización.

Factores (O+A)	Peso (0-1)	Calif. (1-4)	Valor
Oportunidades			
O1 Incremento de la demanda de servicios de las instituciones	0.15	3	0.45
O2 Oferta de capacitaciones por parte de empresas públicas o privadas	0.15	4	0.60
O3 Participar en eventos o concursos provinciales, regionales y nacionales	0.10	4	0.40
O4 Nuevos modelos pedagógicas	0.10	3	0.30
Amenazas			
A1 Reclamos por parte de los padres de familia	0.10	2	0.20
A2 Competencias laborales			
A3 Ubicación de la I.E en zona de riesgo	0.15	1	0.25
A4 Avances tecnológicos	0.15	3	0.45
PROMEDIO PONDERADO	1.00		2.60

El valor obtenido de 2.60 se encuentra por encima del promedio 2.50 y evidencia que la empresa está aprovechando convenientemente las oportunidades que se presentan en su entorno y además está tomando acciones efectivas para defenderse de sus amenazas, lo que en resumen significa una posición externa fuerte.

Análisis FODA

Se plantearon cuatro estrategias mediante el análisis de los factores internos y externos identificados en la Institución Educativa Particular “SINAÍ”. A continuación, se detallaron:

Tabla 14: FODA

	<p>Fortalezas (F)</p> <p>F1 Calidad de educación</p> <p>F2 Comunicación asertiva.</p> <p>F3 Contar con un sistema de vigilancia</p> <p>F4 Docentes expertos en la materia</p>	<p>Debilidades (D)</p> <p>D1 Carencias de instrumentos para medir el desempeño del docente</p> <p>D2 No contar con buenos equipos de cómputo</p> <p>D3 Deterioro del inmobiliario</p> <p>D4 Espacios pequeños de recreación</p>
<p>Oportunidades (O)</p> <p>O1 Incremento de la demanda de servicios de las instituciones</p> <p>O2 Oferta de capacitaciones por parte de empresas públicas o privadas</p> <p>O3 Participar en eventos o concursos provinciales, regionales y nacionales</p> <p>O4 Nuevos modelos pedagógicas</p>	<p>Estrategia (FO)</p> <p>Procesos de evaluación de desempeño de los docentes.</p> <p>(O2, O3, F2, F3, F4)</p>	<p>Estrategia (DO)</p> <p>Implementar las nuevas tendencias de tecnología.</p> <p>(O1, O2, D1, D2, D3, D4)</p>
<p>Amenazas (A)</p> <p>A1 Reclamos por parte de los padres de familia.</p> <p>A2 Competencias laborales</p> <p>A3 Ubicación de la I.E en zona de riesgo</p> <p>A4 Avances tecnológicos</p>	<p>Estrategia (FA)</p> <p>Desarrollar un programa para forjar la comunicación y confianza entre los docentes.</p> <p>(A1, A2, A3, F2, F3)</p>	<p>Estrategia (DA)</p> <p>Mejoras de la infraestructura en la institución</p> <p>(A1, A2, A3, D2, D3, D4)</p>

Estrategia FO: Procesos de evaluación de desempeño de los docentes.

a) Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en llevar a cabo un proceso de evaluación de todo el personal docente. La finalidad es identificar a los mejores colaboradores por sus acciones destacadas en beneficio de la empresa.

b) Indicador

- % de trabajadores evaluados
- Cantidad de trabajadores con desempeños sobresalientes identificados

c) Meta

- 100% de trabajadores evaluados
- 10 trabajadores con desempeño sobresaliente

d) Tácticas

- Informar a los docentes la finalidad de la evaluación de desempeño.
- Capacitar a los docentes para una realización correcta de sus actividades

e) Programación actividades

- Definición de los criterios de evaluación de desempeño de los docentes
- Elaboración de la ficha de evaluación
- Difusión del cronograma para llevar a cabo las evaluaciones
- Ejecución de la evaluación de desempeño
- Evaluación de los resultados

f) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	PERIODOS											
	Marzo				Abril				mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Definición de los criterios de evaluación	x											
2. Elaboración de la ficha de evaluación		x										
3. Difusión del cronograma			X									
4. Capacitación a los docentes				X								
5. Ejecución de la evaluación de desempeño					x	x	x	x				
6. Evaluación de los resultados									x	x	x	X

g) Presupuesto

Actividad	Costo total S/.
Definición de los criterios de evaluación	0
Elaboración de la ficha de evaluación	50.00
Difusión del cronograma	20.00
Ejecución de la evaluación de desempeño	0
Evaluación de los resultados	50.00
TOTAL	120.00

h) Viabilidad

La ejecución de la estrategia es completamente viable puesto que la empresa cuenta con los recursos humanos y materiales para llevarla a cabo en la forma y los plazos que se señalan.

i) Mecanismo de control

- Nivel de desempeño de los docentes.
- Nivel de cumplimiento.

Estrategias DO: Implementar las nuevas tendencias de tecnología para fortalecer el desempeño de los colaboradores.

a) Descripción

Para implementar las nuevas tendencias de tecnología para fortalecer el desempeño de los docentes, de los cuales depende el logro de los objetivos trazados a corto y largo plazo. Asimismo, un mejor control en cuanto al cumplimiento de las normas y actividades asignadas para cada colaborador dentro de la institución. La finalidad de la estrategia DO es incorporar la tecnología que día a día va surgiendo en el mundo de la educación, para lograr ser una institución que se adapta a las tendencias y cambios que surgen en el entorno laboral, tales como máquinas y equipos tecnológicos modernos, hulleros dactilares para llevar un control de asistencias, entre otros.

b) Indicador

- N° de trabajadores satisfechos
- N° de tecnologías implantadas en el año

c) Metas

- Lograr implementar un 80% las tendencias de tecnología.
- Lograr fortalecer un 70% el desempeño de los colaboradores.

d) Tácticas

- Conocer las falencias de la tecnología en las áreas funcionales de la municipalidad.
- Establecer un plan sobre la tecnología a implementar.
- Generar una mayor productividad en las metas y objetivos establecidos.

e) Cronograma de actividades

- Detectar las falencias de tecnología.
- Dar a conocer mediante reuniones al encargado.
- Coordinar la implementación de las tendencias tecnológicas.
- Ejecutar la implementación de las tendencias tecnológicas.
- Supervisar la implementación.
- Mantenimiento de tecnología.

f) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES \ PERIODOS	Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
-Detectar las falencias de tecnología.	x											
-Dar a conocer mediante reuniones al encargado.		x										
-Coordinar la implementación de las tendencias tecnológicas.			x									
-Ejecutar la implementación de las tendencias tecnológicas.				x								
-Supervisar la implementación.					x	x	x	x				
-Mantenimiento de tecnología.									x	x	x	X

g) Costos

Actividad	Costo total S/.
-Evaluar las áreas de trabajo con respecto a los requerimientos en TICs	200.00
-Coordinar la implementación de las tendencias tecnológicas.	50.00
-Ejecutar la implementación de las tendencias tecnológicas.	2,800.00
-Supervisar la implementación.	300.00
-Mantenimiento de tecnología. 3,770.00	450.00
TOTAL	3,800.00

h) Viabilidad

La institución educativa, cuenta con los medios necesarios para la disposición de los recursos a nivel financiero, económico y físico para poner en marcha la estrategia DO, la cual se basa en incorporar nuevas tendencias tecnológicas dentro de la institución para mejorar y aumentar el desempeño de los docentes. Dicha estrategia requiere de determinados materiales y servicios para poder ejecutarlo, del modo que abarca un costo de S/. 3,800.00.

i) Mecanismo de control

- Nivel de adaptación a los cambios.
- Nivel de incorporación.

Estrategia FA: Desarrollar un programa para forjar la comunicación y confianza entre los docentes.

a) Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en llevar a cabo un programa para forjar la comunicación y confianza entre todo el personal docente. La finalidad de la estrategia FA es mejorar el clima organizacional entre los colaboradores para el beneficio de la institución educativa y de esta manera se desenvuelvan mejor en la enseñanza de los estudiantes.

b) Indicador

- N° de trabajadores a capacitar
- N° de programas dictados en el año

c) Meta

- El 100% de trabajadores a capacitar
- 04 programas dictados en el año 2024

d) Tácticas

- Los programas estarán orientadas a desarrollar un mejor ambiente en el centro de trabajo.
- Los cursos programados serán dictados por especialistas con amplia experiencia en el tema.

e) Programación actividades

- Establecer cronograma para el desarrollo de capacitaciones
- Contratar los especialistas
- Elaboración de la ficha de evaluación
- Preparación del material de apoyo que será entregado
- Seguimientos de los resultados

f) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	PERIODOS											
	Marzo				Abril				mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
• Establecer cronograma para el desarrollo de capacitaciones	x	x	x									
• Contratar los especialistas				x	x							
• Elaboración de la ficha de evaluación						x	x					
• Preparación del material de apoyo que será entregado								x	x			
• Seguimientos de los resultados										x	x	x

g) Presupuesto

Actividad	Costo total S/.
Establecer cronograma para el desarrollo de capacitaciones	0
Contratar los especialistas	800.00
Elaboración de la ficha de evaluación	50.00
Preparación del material de apoyo que será entregado	300.00
Seguimientos de los resultados	150.00
TOTAL	1,300.00

h) Viabilidad

La estrategia es completamente viable tanto desde el punto de vista técnico como económico, dado que la institución cuenta con los recursos necesarios y disponibles para llevarla a cabo.

I) Mecanismo de control

- Nivel de cumplimiento
- Nivel de incorporación a los cambios

Estrategias DA: Mejoras de la infraestructura en la institución

Implementar las nuevas tendencias de tecnología para fortalecer el desempeño de los colaboradores.

a) Descripción

Esta estrategia consiste en realizar mejoras en la infraestructura de la institución para así obtener un mejor desarrollo de los docentes. La finalidad de la estrategia DA es dar una mejor comodidad a los docentes de dicha institución, esto para disminuir cualquier inconveniente o cualquier problema que cause malestar o estrés dentro de la organización y así cada colaborador se sienta más cómodo en su lugar de trabajo.

b) Indicador

- Conocer las falencias de ciertos lugares de la institución a mejorar.
- N° de colaboradores trabajando en las áreas a mejorar.

c) Meta

- Lograr implementar y mejorar a un 80% la infraestructura

- Lograr fortalecer con un mejor % el desempeño de los colaboradores gracias a esta propuesta.

d) Tácticas

- Informar a los trabajadores las áreas mejoradas para su respectivo cuidado y mantenimiento.
- Las mejoras estarán orientadas a desarrollar un mejor ambiente y desarrollo de los docentes en su centro de trabajo.

e) Programación actividades

- Contratar los especialistas en el trabajo de mejoras de la infraestructura
- Requerimientos del personal que se hará cargo del cuidado y mantenimiento de los lugares mejorados.

f) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	PERIODOS											
	Marzo				Abril				mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> • Contratar los especialistas en el trabajo de mejoras de la infraestructura 	x	x	x	x	x	x	x					
<ul style="list-style-type: none"> • Requerimientos del personal que se hará cargo del cuidado y mantenimiento de los lugares mejorados. 									x	x	x	x

g) Presupuesto

Actividad	Costo total
Contratar los especialistas en el trabajo de mejoras de la infraestructura	10,000.00
Requerimientos del personal que se hará cargo del cuidado y mantenimiento de los lugares mejorados.	3,500.00
TOTAL	13,500.00

h) Viabilidad

La ejecución de la estrategia planteada es viable dado que la institución cuenta con todos los recursos necesarios tanto en cuanto al personal necesario, como los materiales y equipos para llevarla a cabo.

I) Mecanismo de control

- Nivel de cuidado de las mejoras.
- Proteger adecuadamente los cambios realizados

Resumen de las estrategias y sus costos

Tabla 16: Estrategias y sus costos

	Estrategias propuestas	Importe (expresado en soles)
FO	Procesos de evaluación de desempeño de los docentes.	120.00
DO	Implementar las nuevas tendencias de tecnología.	3,800.00
FA	Desarrollar un programa para forjar la comunicación y confianza entre los docentes.	1,300.00
DA	Mejoras de la infraestructura en la institución	13,500.00
	Costo total	18,720.00

Evaluación de beneficio y costo

Tabla 17: Beneficio y costo

Detalle	2022	2023	2024
Ingresos	S/ 98,418.00	S/ 110,256.00	S/ 122,094.00
Egresos	S/ 85,325.00	S/ 90,218.00	S/ 95,111.00
Margen	S/ 13,093.00	S/ 20,038.00	S/ 26,983

Según Datosmacro (2022), indica que Perú tuvo un crecimiento en el PBI en el periodo 2022 es de 13,6% aproximadamente, por lo cual desde este porcentaje se realizó la proyección. Conforme a datos financieros, se evidencian los ingresos y egresos de la Institución Educativa Sinaí. En base a las estrategias planteadas se espera crecimientos continuos cada cierto tiempo para la mejora continua de la compañía. Para el año 2023 se establece un crecimiento en los ingresos, lo cual corresponde a un monto de S/ 110,256.00 y que podrá cubrir sus egresos en dicho año, mientras que para el 2024 se estima S/ 122,094.00, este incremento en la ganancia es debido a que se van a realizar mejoras constantes en los planes estratégicos establecidos, significando que la economía de la Institución Educativa Sinaí estará en constante movimiento lo cual contribuye al cumplimiento eficiente de los planes estratégicos para la ventaja competitiva de la misma.

Tabla 18: Evaluación del beneficio sobre costo

Evaluación del beneficio sobre costo

DETALLE	VALORES
INGRESOS	S/ 98,418.00
EGRESOS	S/ 85,325.00
B/C	1.15

Si $B/C > 1$, esto significa que los beneficios son superiores a los costos. Por ende, el proyecto debe ser considerado.

Conforme al beneficio sobre costo, se demostró que por cada S/1.00 que la empresa pueda invertir, va a recuperar S/1.15 en el año posterior. Por ende, se evidencia que las estrategias planteadas permitirán contribuir a la mejora del estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa Sinaí, y a la vez generará un beneficio de rentabilidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la I.E.P. Sinaí, Paita, 2023", cuyos autores son FIESTAS VITE BRAYAN MIGUEL, CHUNGA AMAYA JHONATAN ALEXIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

PIURA, 04 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE DNI: 02845588 ORCID: 0000-0001-8823-2655	Firmado electrónicamente por: MRPALACIOSD el 04-12-2023 17:26:46

Código documento Trilce: TRI - 0681651