



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de
la red patibamba – 2017.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br: Rusdit Monica Ccorahua Huamán

ASESOR:

Mag: Nelly Roxana Carranza Yuncor

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Mi tesis va dedicado con todo amor y cariño a mi Esposo Emerson Llamccaya, por su apoyo, comprensión y amor incondicional.

A mis hermosos hijos Milder Jaheir y Abigail Valery por ser mi fuente de motivación para poder superarme día a día por un futuro mejor, a mis padres Amalio y Josefina y a toda mi familia quienes con sus palabras de aliento y perseverancia hicieron que sobresalga hacia adelante y hacer que este sueño se haga realidad.

La autora

AGRADECIMIENTOS:

- A DIOS por darme salud, sabiduría y entendimiento para lograr cada una de mis metas.
- A la universidad Cesar Vallejo, por darnos la oportunidad de superarnos profesionalmente.
- A la mag. Nelly Roxana Carranza por su asesoramiento continuo y brindarnos su tiempo para que este trabajo se logre de manera exitosa.
- A mi amiga y compañeros de estudio quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, y a todas las personas que durante todo este tiempo me estuvieron apoyando para lograr que este sueño se haga realidad.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Rusdit Mónica Ccorahua Huámán, estudiante del Programa Maestría en Educación de la Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 43026354 con la tesis titulada "ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA RED PATIBAMBA - 2017".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar vallejo.

Trujillo, 10 de Marzo del 2018



RUSDIT MÓNICA CCORAHUA HUAMÁN

DNI: 43026354

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO.

Presento ante ustedes la siguiente tesis titulada “Estrés Laboral en los docentes y Clima Organizacional en la red Patibamba - 2017”, con la finalidad de determinar qué relación existe entre el Estrés laboral en los docentes y Clima organizacional en la red patibamba. En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	xii
Abstrac.....	xiii
I.- INTRODUCCIÓN.....	14
1.1.- Realidad problemática.....	14
1.2.- Trabajos previos.....	17
1.3.- Teorías relacionadas al tema.....	24
1.3.1.- Estrés laboral.....	24
1.3.1.1.- Que es estrés.....	24
1.3.1.2.- Definición de estrés laboral.....	25
1.3.2.- Ansiedad.....	26
1.3.2.1.- Características de la ansiedad.....	27
1.3.2.2.- Causas de la ansiedad.....	27
1.3.3.- Depresión.....	27
1.3.3.1.-Clasificación de la depresión.....	28
1.3.4.- Presiones.....	29

1.3.5.- Desmotivación.....	30
1.3.5.1.- Como superar la autoconfianza.....	31
1.3.6.- Mal afrontamiento.....	32
1.3.7.- Tipos de estrés.....	33
1.3.7.1.- Estrés físico.....	33
1.3.7.2.- Estrés psicológico.....	34
1.3.8.- Causas de estrés.....	35
1.3.9.- Clima organizacional.....	37
1.3.9.1.- Relaciones interpersonales.....	38
1.3.9.2.- Trabajo en equipo.....	39
1.3.9.3.- Comunicación.....	40
1.4.- Formulación del problema.....	42
1.5.- Justificación del estudio.....	42
1.6.- Hipótesis.....	43
1.6.1.- Hipótesis general.....	43
1.6.2.- Hipótesis específica	43
1.6.2.1.- Hipótesis específica 01.....	43
1.6.2.2.- Hipótesis específica 02.....	43
1.6.2.3.- Hipótesis específica 03.....	44
1.7.- Objetivos.....	44
1.7.1.- Objetivo general.....	44
1.7.2.- Objetivos específicos.....	44

II.- METODO.....	45
2.1.- Diseño de investigación.....	45
2.2.- Variables, operacionalización.....	46
2.3.- Población y muestra.....	49
2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
2.4.1.- Técnicas.....	49
2.4.2.- Instrumentos.....	49
2.5.- Método de análisis de datos.....	53
III.- RESULTADOS.....	55
3.1.- Categorización de variables y dimensiones.....	55
3.2.- Prueba de hipótesis.....	65
3.2.1.- Prueba de hipótesis general.....	65
3.2.2.- Prueba de hipótesis específica 01.....	66
3.2.3.- Prueba de hipótesis específica 02.....	67
3.2.4.- Prueba de hipótesis específica 03.....	68
IV.- DISCUSIÓN.....	69
V.- CONCLUSIONES.....	74
VI.- RECOMENDACIONES.....	75
VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	77
ANEXOS.....	78
• Instrumentos.....	79
• Validez de los instrumentos.....	84
• Matriz de consistencia.....	88

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Operacionalización de variables.....	47
Tabla 2.- Población muestral.....	49
Tabla 3.- Coeficiente de correlación.....	54
Tabla 4.- Categorización de ansiedad.....	55
Tabla 5.- Categorización de depresión.....	56
Tabla 6.- Categorización de presiones.....	57
Tabla 7.- Categorización de desmotivación.....	58
Tabla 8.- Categorización de mal afrontamiento.....	59
Tabla 9.- Categorización de estrés laboral.....	60
Tabla 10.- Categorización de relaciones interpersonales.....	61
Tabla 11.- Categorización de trabajo en equipo.....	62
Tabla 12.- Categorización de comunicación.....	63
Tabla 13.- Categorización de clima organizacional.....	64
Tabla 14.- Correlación de estrés laboral y clima organizacional.....	65
Tabla 15.- Correlación de estrés laboral y relaciones interpersonales.....	66
Tabla 16.- Correlación de estrés laboral y trabajo en equipo.....	67
Tabla 17.- Correlación de estrés laboral y comunicación.....	68

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Categorías de ansiedad.....	55
Figura 2.- Categorías de depresión.....	56
Figura 3.- Categorías de presiones.....	57
Figura 4.- Categorías de desmotivación.....	58
Figura 5.- Categorías de mal afrontamiento.....	59
Figura 6.- Categorías de estrés laboral.....	60
Figura 7.- Categorías de relaciones interpersonales.....	61
Figura 8.- Categorías de trabajo en equipo.....	62
Figura 9.- Categorías de comunicación.....	63
Figura 10.- Categorías de clima organizacional.....	64

RESUMEN

El presente trabajo de tesis titulado: “**Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red Patibamba - 2017**”, tiene por finalidad comprobar la correlación que existe entre el estrés laboral y clima organizacional, buscando responder a la pregunta general de la investigación.

El objetivo general de la investigación planteada es determinar si existe relación entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba – 2017. Y el método empleado es descriptivo correlacional, Los sujetos de la muestra son 30 docentes del nivel Inicial de la red Patibamba del Distrito de Abancay.

El instrumento utilizado en la siguiente investigación es un cuestionario para ambas variables, el cual me ha permitido conocer de cerca los resultados esperados donde se empleó cada dimensión con sus respectivas alternativas claras y concisas para el buen entendimiento de los docentes; la validación de los instrumentos fue evaluado por los expertos y aprobados para poder emplear en la investigación y los resultados estadísticos fueron usados por el sistema spss 22 para corroborar la correlación existente entre ambas variables y sus dimensiones.

Los resultados más importantes de la siguiente investigación de tesis son como sigue:

Los resultados confirman la hipótesis general planteada en la investigación que no existe relación significativa inversa entre estrés laboral y clima organizacional ya que el valor calculado en la correlación de Pearson es (0,069), siendo superior al valor sig. 0,716 de la tabla a 0.05. Al ser una relación muy baja entre las variables de estrés laboral y clima organizacional.

PALABRAS CLAVES DE LA INVESTIGACIÓN.

Estrés laboral, ansiedad, depresión, presiones, desmotivación, mal afrontamiento, clima organizacional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación.

ABSTRAC

This thesis work entitled "**Labor stress in the teachers and organizational climate of the Patibamba network - 2017**", aims to verify the correlation between work stress and organizational climate, seeking to answer the general question of the research.

The general objective of the proposed research is to determine if there is a relationship between work stress and organizational climate among the teachers of the initial Educational Institutions of the Patibamba network - 2017. And the method used is descriptive correlational, the subjects of the sample are 30 teachers of the initial level of the Patibamba network of the District of Abancay.

The instrument used in the following investigation is a questionnaire for both variables, which has allowed me to know closely the expected results where each dimension was used with its respective clear and concise alternatives for the good understanding of the teachers; The validation of the instruments was evaluated by the experts and approved to be used in the research and the statistical results were used by the spss 22 system to corroborate the existing correlation between both variables and their dimensions.

The most important results of the following thesis research are as follows:

The results confirm the general hypothesis raised in the research that there is no significant inverse relationship between work stress and organizational climate since the value calculated in the Pearson correlation is (0.069), being higher than the sig value. 0.716 Of the table at 0.05. Being a very low relationship between the variables of work stress and organizational climate.

KEY WORDS OF THE INVESTIGATION.

Work stress, anxiety, depression, pressure, demotivation, bad coping, organizational climate, interpersonal relationships, teamwork, and communication.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El estrés laboral en un contexto internacional según los estudios realizados es una enfermedad que se da con mayor frecuencia desde el siglo XXI que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo debido a los cambios y la globalización económica.

Según **Seyle (1956)** define el estrés laboral como un síndrome de falta de adaptación y conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de agentes estresantes y derivados de la actividad laboral. Estas reacciones ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales, destrezas y habilidades para hacer frente a una situación determinada en el ámbito laboral (1)

Por otro lado la organización internacional de trabajadores (OIT) define el estrés laboral como una enfermedad y peligro para la economía en desarrollo y bajo rendimiento del trabajador (2).

También según **Alvarez Caches (s.f)**, señala que el estrés laboral representa un índice de la desintegración que existe entre lo que las personas son y lo que tienen que hacer, representa un desgaste en sus valores, dignidad y espíritu (3).

Según un estudio realizado por la compañía de REGUS(es un centro multinacional que realiza estudios del bienestar de los trabajadores, es un lugar de trabajo global). El 75% de la personas padecen de estrés laboral en la ciudad de México, seguida con un 73% por china, seguidamente por Estados Unidos y Alemania con 59%.las cifras con los otros países no son tan distantes, a nivel mundial esta enfermedad está atacando a grandes y chicos ahora con más frecuencia. (2013).

En américa latina el estrés laboral también crece año a año y Argentina es uno de los países más afectados, por el bajo ingreso en sus recursos económicos y en general teniendo una población altamente estresada y con enfermedades mentales severos. En otros Países el estrés laboral en los docentes es actualmente uno de los focos de atención ya que es uno de los aspectos

principales que compromete no solo la salud del docente si no también la calidad de enseñanza – aprendizaje de los alumnos. Siendo también la docencia una de las profesiones que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza y el puesto de trabajo. (Revista REGUS, 2013).

Así mismo en nuestro país el estrés laboral también es un fenómeno que crece cada vez con más frecuencia y está afectando severamente a nuestra sociedad a niños, jóvenes y adultos, esto principalmente por la alta demanda y exigencia de trabajo trayendo consigo consecuencias negativas, familiares, sociales sobre todo trastornos físicos y mentales. En los docentes se presenta frecuentemente por varios factores como las bajas remuneraciones, la inestabilidad laboral, las condiciones de trabajo, la falta de apoyo de sus directores, inadecuados centros de trabajo, etc. (UNESCO, 2005).

Según los estudios realizados por los especialistas de REGUS un 33% de los peruanos confirman que aumento su nivel de estrés, esto se debe a la constante inestabilidad económica que está pasando nuestro país.

Manifestó Ana María castro directora de REGUS en el Perú que “los trabajadores estresados no están felices, ni tampoco se encuentran sanos; a corto plazo esto significa perder valiosos trabajadores y una baja en productividad a medida que el personal lucha con los problemas de salud relacionados con el estrés”.

Y Como no hablar de nuestra región de Apurímac, donde también se muestra el crecimiento del estrés laboral en los docentes, por los distintos factores ya mencionadas en el anterior párrafo. Toda esta problemática no permite que el docente se desempeñe satisfactoriamente en su labor académico y mucho menos desarrollarse dentro de un clima organizacional propicio ya que esto requiere de tiempo para poder establecer las estrategias de trabajo entre redes, y solo se trabaja para poder cumplir con las normas ya que cada institución tiene su propio propósito de trabajo, dándose solo un tiempo minucioso para los trabajos internos entre redes.

Podemos saber también que las personas estresadas generalmente son personas alteradas, conflictivas, crean constantes situaciones de crisis, los adultos y niños estresados pierden la confianza en sí mismo, son inseguros y no controlan sus

emociones, están propensos a pasar a una depresión llegando incluso a un suicidio.

Así mismo el estrés laboral en los docentes se manifiesta tanto físico y mental, uno se siente cansado, deprimido, tiene dificultad para concentrarse y tomar decisiones, le cuesta relajarse, se muestra irritable, angustiado, presenta mal humor y se vuelve híper sensible a las críticas; esto conlleva a que deje de disfrutar su trabajo y su compromiso con los estudiantes, así afectando su rendimiento laboral. El profesor estresado esta menos motivado para enseñar adecuadamente dejando a lado su responsabilidad de la formación de nuevos ciudadanos de tal manera que el bienestar mental es fundamental en un docente para poder incrementar la calidad educativa; a todo estos no es ajeno el clima organizacional entre ellos tenemos el concepto de los siguientes autores.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional es el medio interno de una organización que involucra diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados como es la tecnología, política, educación, etc. Además de las actitudes, valores y formas de comportamiento social.

El clima organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato con su entorno que pueda tener es un vínculo de desempeño de la organización.

En los docentes de la red Patibamba, que el estrés laboral que manifiestan cada uno de los docentes no es tan notorio, pero si se observó que el clima organizacional no es el mejor; tienen déficit en la organización de dichas Instituciones. De tal manera es conveniente que se trabaje en la mejora de un adecuado clima organizacional, ya que esta afecta de manera directa en el estrés de los docentes donde a partir de lo cual se decidió elaborar la investigación; “estrés laboral en los docentes y clima organizacional”, los resultados de estudio debían servir para que los docentes de las Instituciones Educativas evalúen cada una de las dimensiones y en cuál de ellas están dificultando para que lo puedan superar de manera progresiva de esa manera brindarles una educación de calidad hacia los alumnos.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional.

Sanchez Florencia, (2011) en su tesis titulada “**estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera**”, donde realizó una investigación correlacional, con una muestra de 150 empleados entre hombres y mujeres y empleo como instrumento un cuestionario. Esta investigación fue realizada en la localidad de San Lorenzo de la Provincia de Santa Fe Argentina, y llegó a las siguientes conclusiones:

- La experiencia del estrés es una construcción de naturaleza predominantemente subjetiva desde el momento que los individuos movilizan tanto factores personales como situacionales para evaluar el potencial perjudicial de los eventos. En este sentido, cuando el sujeto siente que no cuenta con los recursos o estrategias suficientes para afrontar las demandas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológicos. Si, además, el estrés es vivenciado en el ámbito laboral, repercute sobre la calidad de su trabajo, el nivel de compromiso organizacional y su grado de satisfacción laboral, en su bienestar psicológico y con la vida en general.
- Como plantea Omar (1995) que para enfrentar el estrés las personas recurren a respuestas cognitivas y comportamentales (proceso conocido como ‘coping’), que mediatizan las relaciones entre la percepción del estrés y la consiguiente adaptación somática y psicológica. La habilidad para manejar situaciones estresantes depende de los recursos de coping disponibles. Estos recursos desempeñan un rol crucial en la relación estrés-salud-enfermedad y constituyen características estables del individuo y del medio ambiente donde se desenvuelve.

Oramas Vieras (2013), en su tesis titulada “**estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria**” que realizó una investigación descriptiva con un diseño transversal, teniendo como muestra 621 docentes de distintas edades y empleo como instrumento Escala Sintomática de estrés (ESE), descripción y un inventario de estrés para maestros en la localidad de la Habana – Cuba, donde llegó a las siguientes conclusiones.

- Los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.
- Las relaciones diferentes de las variables temporales con el estrés laboral y con el burnout no permite considerar de forma lineal y aislada el impacto del tiempo mediado por la participación de variables internas, lo que se expresa en la diferencia cuantitativa entre sexos con respecto al estrés laboral y cualitativa para el burnout, confirmándose además el origen organizacional de ambos procesos y la necesidad de abordarlos contextualmente, por provincias y escuelas.
- La relación expresada en la tríada del desgaste, es congruente con la comprensión del burnout como un proceso que se integra al del estrés laboral como resultado de un ciclo de pérdida de recursos, dado por la existencia de condiciones de trabajo que imponen al docente demandas superiores a los recursos que posee para afrontarlas.

González Acabal (2014), en su tesis titulada “**estrés y desempeño laboral**”, donde realizó una investigación correlacional, con una muestra de 100 personas de ambos sexos, y empleo como instrumento la prueba psicométrica Escala de Apreciación del Estrés, EAE. En la ciudad de Quetzaltenango, llegó a las siguientes conclusiones:

- La investigación demostró que el estrés general y laboral genera en las Organizaciones conflictos que producen una disminución de la productividad en el personal y por lo tanto problemas significativos en la misma.
- Por lo tanto cuando existe un mal desempeño laboral de parte de los Colaboradores uno de los factores que lo produce es el estrés negativo, donde se hace necesario estar alerta a los factores resultantes del problema y tomar en cuenta que un estrés bien manejado puede favorecer a la empresa con una mayor productividad.

Camino Muñoz, (2016), en su tesis titulada “**Relación entre estrés laboral que sufren los instructores y su compromiso organizacional en una institución educativa**”, que realizó una investigación mixta que es cualitativo y cuantitativo, con una muestra de 15 docentes o instructores los más jóvenes de 26 años y los adultos máximo de 65 años y empleo como instrumento una entrevista de compromiso organizacional en la localidad de Guanajuato – México donde llego a las siguientes conclusiones.

- Dada la interpretación de estos resultados a través de la utilización de la Escala de Maslach, se puede indicar que los instructores de esta institución presentan poco Estrés Laboral.
- Los hallazgos que se obtuvieron sobre el compromiso organizacional que presentan los instructores bajo el instrumento de Encuesta del Compromiso Organizacional (ECO), fueron los siguientes: En cuanto al Compromiso Afectivo, los instructores se sienten “como parte de la familia”, lo cual indica un apego favorable a la institución, así como identificados con los valores y metas de ésta.
- Por lo que se puede inferir que el Estrés Laboral no es el causante de la intención de los instructores de dejar el Centro de Capacitación. Se deberá buscar las causas reales que están provocando esta disminución del Compromiso Organizacional.

A nivel Nacional

García Herrera y Segura Agüero (2014), en su tesis titulada “**El Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la instituciones educativas del distrito de cajay - 2013**” la investigación que realizaron es de tipo descriptivo donde busca especificar sus propiedades, características y rasgos importantes de sus variables con una muestra de 65 docentes de los tres niveles, el instrumento que aplico es un cuestionario adecuado por los mismos investigadores y llegando a las siguientes conclusiones:

- **Primero.** Con el estudio realizado se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.
- **Segundo.** Se pudo determinar que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Mientras la dimensión de relaciones interpersonales se encuentra entre los niveles alto y muy alto, la planificación es de nivel alto. Las relaciones interpersonales influye en el trabajo de planificación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay.
- **Tercero.** Los resultados de estudio permitieron determinar que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. Las relaciones interpersonales se encuentran entre los 82 niveles alto y muy alto, la evaluación principalmente es de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en la evaluación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay. Sin embargo, la baja correlación indica que los docentes deben mejorar en evaluación.

- **Cuarta.** El contraste del resultado indicó que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular de la variable desempeño docente. Para ambas dimensiones el resultado indico un nivel alto. Esto indica que si los docentes realizan la diversificación curricular superan las dificultades con un trabajo en equipo. El trabajo en equipo está entre los niveles alto y muy alto, en tanto que la diversificación curricular es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay deben mejorar el trabajo de diversificación curricular.

- **Quinta.** El resultado indicó que existe una correlación baja entre la dimensión comunicación del variable clima organizacional y la dimensión evaluación del variable desempeño docente. La comunicación en las instituciones educativas del distrito de Cajay está entre los niveles alto y regular, mientras que la evaluación es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay todavía deben mejorar la calidad de comunicación.

Varas Napan, (2014), desarrolla su tesis titulada “**Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo**”, que ejecuto una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 85 docentes de una institución estatal de Trujillo, la técnica utilizada en la investigación es la evaluación psicométrica individual, usa dos instrumentos para su aplicación:

- Inventario de inteligencia emocional de Bar On (Ice).
- Escala clima laboral (CL- SPC).

A continuación detallamos las conclusiones más resaltantes llegadas por el autor de la investigación.

- Se identificó un nivel favorable en el factor comunicación, en el personal docente de una institución educativa estatal de Trujillo.

- Se identificó un nivel promedio en el factor condiciones laborales, en el personal docente de una institución educativa estatal de Trujillo.
- Existe correlación directa, de grado medio y altamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional ($r = .37$; p).

Parihuamán Aniceto (2017), en su tesis titulada **“Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas morropón –piura”**, que plasmo una investigación cuantitativa no experimental de nivel descriptivo con una muestra de 50 docentes de los tres niveles y empleo como instrumento la encuesta en el Distrito de Chulucanas – Morropón- Piura, así llegando a las siguientes conclusiones:

- El nivel de estrés que presentan los docentes de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km. 50, la I.E. “Vicús” y la I.E. N° 14634 de Villa Vicús, ubicadas en el distrito de Chulucanas, es bajo, tal como ha quedado demostrado por las medias que se presentan en la tabla 10. Por lo que se concibe que los docentes no presentan dificultades y malestares durante la realización de su labor educativa, lo cual significa que las exigencias de las instituciones no perturban su estado anímico, mental o físico.
- El nivel de ansiedad que muestran los docentes de las instituciones educativas en estudio es bajo, tal como se puede apreciar en la tabla 4. Concluyéndose que este factor de estrés no representa problemas en el desempeño de los docentes ni causa malestar durante la realización de sus actividades diarias.
- El nivel de depresión de los docentes de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km. 50, la I.E. “Vicús” y la I.E. N° 14634 de Villa Vicús, es bajo, tal como se precisa en la tabla 5. Concluyéndose que este factor de estrés no causa dificultades ni malestares en la realización de sus trabajos.

Paipay Casa, (2017), en su tesis titulada “**Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017**” realizó una investigación descriptivo – correlacional con una muestra de 150 docentes de ambos sexos, empleando como instrumento un cuestionario de la OMS seguidamente llegando a las siguientes conclusiones.

- **Primera.** No existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, lima 2017, dado que los docentes evaluados presentan un nivel promedio de estrés laboral alcanzando el 45.3%, del total, lo cual significaría que un mayor porcentaje muestran un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad moderado que podría afectar su salud o también sobrellevarlo y desenvolverse sin dificultades en su ámbito laboral.

- **Segunda.** No existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, trabajando de manera independiente cada variable.

- **Tercera.** No existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,058 con un valor de significación de 0,482.

- **Cuarta.** No existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,052 con un valor de significación de 0,527.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrés laboral

1.3.1.1. ¿Que de estrés?

Según Cano Vindel (2002), el estrés es una referencia de ciertos acontecimientos o situaciones que implican demandas fuertes a los individuos ocasionando un estado de cansancio mental y físico provocando diversos trastornos en la persona.

También define el psicólogo canadiense Selye (1956) que el estrés es un conjunto de alteraciones que se produce en el organismo como una reacción frente a los cambios fisiológicos, provocando un desequilibrio mental y físico en las personas.

Así mismo la Organización del trabajo y el estrés (OTE), define que el estrés laboral es reacción del individuo frente a un trabajo que se manifiesta mediante exigencias, presiones por parte de los líderes. Es un tipo propio del estrés en la que se manifiesta frente a una presión en el entorno laboral provocando la saturación física y mental del trabajador generando diversas consecuencias no solo afectando su salud, sino también a su entorno más próximo.

El estrés laboral aparece cuando las exigencias superan la capacidad del individuo generando síntomas como es la irritabilidad, depresión, etc.

Otros de los autores que definen el estrés laboral son: Garcia, Gelpi, Cano y Romero (2009), como una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas.

1.3.1.2.- Definición de estrés laboral:

Según la revista Info (2017), el estrés laboral se origina cuando los recursos internos del individuo superan las exigencias del entorno no pudiendo enfrentarlas y controlarlas el ser humano.

Así mismo Roque (2016), define que el estrés laboral es una asociación de factores que se dan en el organismo del colaborador con la intervención de estresores ocasionado de la actividad laboral y que eso genera problema de salud física y emocional, afectando en menor o mayor grado a los trabajadores.

Grau (2013), también refiere que el estrés es una consecuencia de la sobrecarga y la demanda frecuente en el entorno, convirtiéndose en un estrés negativo produciendo malestar físico y emocional en el ser humano.

Lo mismo Kyriacou (2003), menciona que el estrés es una respuesta negativa frente a situaciones, amenazas y conflictos que vienen acompañados de factores físicos y patológicos ocasionando perturbación en el desarrollo del ser humano y desvalorizándolo dado que sus recursos internos se encuentran reducidos.

Según Keith y Newstrom (2003), el estrés puede producir diversas consecuencias psicológicas, incluyen la ansiedad, frustración, apatía, baja autoestima, agresividad y depresión. Además mencionan que algunos resultados del estrés también pueden ser cognitivos, incluyendo dificultad para concentrarse, incapacidad para tomar decisiones, bloqueos mentales y ausencias momentáneas.

Por su parte, Chiavenato (2002), define que el estrés laboral es una condición intrínseca de la persona a consecuencia de la vida moderna, de las exigencias, necesidades, urgencias, plazos para cumplir con tareas laborales o familiares, metas, objetivos por alcanzar, falta de recursos, hacen que en algún momento de su vida queden expuestos al estrés.

También para Hernández (2000), el estrés puede causar diversas consecuencias psicológicas generando respuesta a nivel cognitivo como: sensación de

preocupación, bajo nivel de concentración, indecisión, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica y sentimientos de falta de control.

Finalmente Travers y Cooper (1997), describen que las actitudes negativas provocan en los docentes situaciones estresantes que conlleva a desestabilizar su equilibrio emocional por lo cual, afecta directamente su ámbito laboral, familiar y social, de allí que las instituciones educativas deben establecer estrategias que contribuyan a mejorar el estado psicocial que permitan a los docentes superar sus dificultades y tengan resultados óptimos en beneficio de los estudiantes, para que puedan recibir una educación de calidad.

El estrés laboral también se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas de ambientes internos y externos entre las cuales tenemos los siguientes:

1.3.2.- ANSIEDAD.- Desde el punto de vista de diversos autores tenemos las siguientes definiciones:

Según el Diccionario de la real academia española (vigésima primera edición), el término ansiedad proviene del latín *anxietas* (aflicción), refiriendo un estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo, y suponiendo una de las sensaciones más frecuentes del ser humano, siendo esta una emoción complicada y displacentera que se manifiesta mediante una tensión emocional acompañada de un correlato físico.

Así mismo Lazarus (1976): Define la ansiedad como un fenómeno que se da en todas las personas donde bajo condiciones normales mejora el rendimiento y la adaptación al medio social, laboral o académico. Tiene la importante función de movilizarlos frente a situaciones preocupantes y que hagamos lo necesario para evitar el riesgo de manera adecuada.

Es una de las características del estrés, la ansiedad es una reacción emocional de una persona, es una respuesta emocional que nos afecta de manera física y

mental afectando al sistema nervioso causando irritabilidad produciendo pensamientos negativos, las personas con ansiedad suelen tener tensiones musculares, fatiga, insomnio, ritmo cardiaco acelerado, deshidratación, nauseas, dificultad para respirar, dolor de cabeza, sudoración, entre otros.

1.3.2.1.-Características de la ansiedad

A).- FÍSICOS. Son síntomas que nos afectan nuestra salud produciendo algunas alteraciones en nuestra piel, cabeza, músculos y articulaciones, estomago, intestinos, corazón, páncreas y el sistema reproductivo.

B).- PSICOLÓGICOS. Son síntomas que nos afecta directamente al sistema neurológico central, como puede ser crisis de pánico, trastorno obsesivo, estrés pos traumático, etc.

1.3.2.2.- CAUSAS DE LA ANSIEDAD

- **GENÉTICAS.-** La ansiedad se puede heredar a través de los genes.
- **CIRCUNSTANCIALES.-** Son hechos traumáticos que pueden provocar la ansiedad como por ejemplo accidentes, separaciones conyugales, presiones laborales, etc.
- **CONSUMO DE DROGAS.-** Consumo de sustancias estupefacientes que pueden causar ansiedad, como puede ser consumo de medicamentos, etc.

1.3.3.- DEPRESIÓN.- Tenemos diversos conceptos desde el punto de vista de diversos autores.

Rojas (2006) define que “la depresión es un conjunto de enfermedades psíquicas hereditarias o adquiridas, con síntomas determinadas a la que se asocian hechos negativos de tipo físico, psicológico, cognitivo y asertivo”.

Así como también Navarro (1990), señala que la depresión interfiere en la creatividad de las personas y hace que disminuya el gusto por el trabajo, estudio y las rutinas diarias que normalmente puede tener uno. Así también la depresión dificulta la relación con otros donde algunas personas se aíslan de su entorno llegando a tener comportamientos diferentes y en las personas depresivas el pensamiento de suicidio son muy frecuentes.

La depresión se manifiesta de diferente manera en cada persona de acuerdo a las circunstancias y características ya sea tristeza, angustia, mal humor, frustración, todo esto por algo negativo que sucede.

Finalmente la Depresión es una enfermedad de trastorno mental que se caracteriza por una profunda tristeza, decaimiento anímico, baja autoestima, pérdida de interés, etc.

Se manifiesta a partir de una serie de síntomas que influyen cambios bruscos en la vida cotidiana entre los síntomas de la enfermedad se encuentran.

- Estado anímico irritable.
- Desmotivación.
- Disminución brusca del apetito.
- Cansancio y sentimientos de culpa.
- Sensación de soledad, etc.

1.3.3.1.- CLASIFICACIÓN DE LA DEPRESIÓN.- Se clasifica de la siguiente manera.

a) Depresión moderada:

- **Afecto deprimido.-** Son los que muestran sensación de tristeza, poco interés por las actividades que frecuentemente realizaban.
- **Pensamientos pesimistas.-** La falta de confianza en sí mismo, pensamientos negativos acerca de su pasado, presente y futuro.

- **Cambios en la actividad motora.-** las personas muestran agitación y dificultades de relajamiento, alteraciones en sus pensamientos, descoordinaciones motoras, etc.
 - **Ansiedad.-** Son manifestaciones psicológicas.
 - **Manifestaciones fisiológicas.-** las personas sufren de diversas alteraciones como puede ser sueño, pérdida de apetito, estreñimiento, fatiga y dolores musculares.
- b) Depresión severa:** Tiene los mismos síntomas que la anterior pero se presentan de manera más intensa, donde algunas personas pierden el contacto con la realidad llegando a presentar alucinaciones.
- c) Depresión leve:** En este tipo la depresión son casi las mismas con una intensidad baja aquí las personas presentan con frecuencia ansiedad, son más obsesivos y presentan miedo ante cualquier situación.
- d) Manía:** Este trastorno son contrarias a la depresión aquí las personas son excesivamente optimistas, tienen un incremento de apetito y deseos sexuales donde algunos presentan delirios o alucinaciones inciertas a su realidad.

1.3.4. PRESIONES.- La presión genera frustración y ansiedad en las personas disminuye su desempeño. Dweck, sicólogo de la universidad de Stanford explica que la presión en los trabajadores es el temor al fracaso y otros se estimulan por los desafíos y aprenden de los errores.

Es la preocupación constante por alcanzar objetivos trazados presentando factores desencadenantes de tensión diaria, en muchos casos la presión causa estrés.

Lechuga Meza (2014), la presión se refiere a realizar trabajos o tareas bajo condiciones que generan tensión, todo para lograr un objetivo en menor tiempo posible. En cierto modo la presión genera organización, dinamismo, persistencia y cumplimiento de un objetivo. Así como tiene cosas positivas también genera tensión, ansiedad y preocupación en las personas llevando a un desequilibrio personal generando estrés.

Una de las razones por lo que se da la presión es porque vivimos en un mundo competitivo y estándares de calidad realizando trabajos con la frase “todo es para ayer”. La presión laboral fácilmente puede producir en las personas un grado de estrés, para evitar estas molestias a continuación se presenta algunos tips para poder disminuir la presión.

- Organización del tiempo.
- Evitar alterarse demasiado.
- Priorizar las actividades más importantes.
- Realizar ejercicios físicos y mentales mediante relajamientos.
- Expresar sentimientos para liberar tensiones.
- Trabajos en equipo y buena organización, etc.

1.3.5. DESMOTIVACIÓN.- Es lo opuesto de la motivación, es el estado de angustia y pérdida de entusiasmo ante diversas causas. Algunos la desmotivación lo ven como una consecuencia normal al sentirse limitados, bloqueados sus aspiraciones como consecuencias que se pueden prevenir en su momento, en los docentes la desmotivación se manifiesta cuando no logran sus objetivos plasmados en sus organizaciones de sus actividades para con los alumnos o no tienen un buen clima organizacional en el centro de trabajo, cuando viven bajo demasiada presión por parte del director desalientos sus metas que tienen propuestos. En los estudiantes ya también es la falta de concentración en el aula que les causa la desmotivación que trae consigo a lo largo el fracaso escolar.

Según Yagosesky (2017), la desmotivación es un estado interior limitador y complejo caracterizado por la presencia de pensamientos pesimistas y sensación de desánimo que se origina como consecuencias de la generalización de experiencias negativas, propias o ajenas para generar los resultados deseados. Así mismo manifiesta que la desmotivación es muy peligrosa si se convierte en tendencia repetida en la persona, porque afecta directamente a la salud, tiene indicios a limitar las capacidades de las personas, afectando su creatividad y su propia autoconfianza.

1.3.5.1. COMO SUPERAR LA AUTOCONFIANZA:

- ✓ **Retomar el sentido de la tarea.** En muchas ocasiones nos desmotivamos por la rutina que llevamos en el trabajo o por algo que realizamos y nos olvidamos las razones importantes que emprendemos un proyecto. Es bueno volver a conectarse con los deseos y aspiraciones personales.
- ✓ **Disfrutar y valorar cada logro.** A cada uno de nosotros nos falta mucho por recorrer en nuestras vidas como profesionales por eso debemos ser conscientes de todo lo que hemos avanzado, y celebrar cada logro y progresos por más pequeños que sean y hacer una autoevaluación personal de donde nos encontrábamos antes y ahora donde estamos.
- ✓ **Variar de rutina.** Una de las herramientas importantes para para dejar la desmotivación es cambiar de rutina hacer las cosas de diferente manera planteándonos pequeños desafíos para lograr cada objetivo.
- ✓ **Tomarse un descanso.** Ante la desmotivación y la apatía es necesario tomarse un descanso y así recuperar energías para volver a empezar. Buscar un equilibrio entre las tareas y las actividades que nos resulten agradables.
- ✓ **Salir de la zona de confort.** Vivir o trabajar permanentemente en un determinado lugar nos desgasta y nos consume es conveniente salir de la rutina y actuar de diferentes formas y maneras.

Así mismo para Petri y Gvern (2006), la desmotivación se presenta ante una obligación que se debe realizar y sin embargo no se lleva a cabo o termina con un resultado no esperado. Es una idea negativa que se presenta en la mente de las personas ante una determinada situación esto puede terminar en una baja autoestima y la falta de confianza para realizar dichas tareas.

Los autores definen con más precisión a la desmotivación como la falta de confianza y estímulos necesarios para la realización de una determinada actividad.

Señales de desmotivación son:

- Falta de sueño.
- Preocupaciones latentes.
- Falta de orientación y cansancio.
- Perdida de interés.
- Pensamientos negativos.

1.3.6. MAL AFRONTAMIENTO.- El mal afrontamiento en los docentes se presenta como una enfermedad silenciosa, llevándoles a un cuadro de estrés.

Los autores Lazarus y Folcan (1984), definen el mal afrontamiento como esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar problemas internas y/o externas de sus actividades diarias.

Cuando una persona pasa por un mal afrontamiento se centra en aspectos negativos de sí mismo, se juzga con frecuencia de sus actos, se culpa permanentemente, presenta constantemente un estado emocional negativo. Estas personas generalmente son depresivas ante cualquier situación.

En la actualidad los docentes afrontan posiciones diferentes como los nuevos retos y desafíos uno de ellos es la excesiva cantidad de alumnos en las aulas esto se ve con claridad en las zonas urbanas, con distintas características, edades, estatus social, etc. A esto se suma la falta de motivación de aprendizaje por parte de los alumnos, otra de las razones es la participación de los padres de familia en las escuelas quienes en vez de apoyar en el rendimiento académico de sus niños comienzan a reprochar la labor de los docentes hostigándolos constantemente.

Estudios realizados por la fundación “Caixa” en el 2001 demuestra que los padres de familia esperan cada vez más de la escuela y la labor educativa de los docentes. A esto se suma el mal prestigio que se le da hoy en día a los maestros sufriendo una discriminación de parte de la comunidad.

Todo esto se ha convertido en un frente de estrés para los docentes haciéndoles pasar un mal afrontamiento que afecta directamente a su rendimiento laboral, sintiéndose así que no tiene su propio espacio ni libertad en su centro de trabajo.

1.3.7. TIPOS DE ESTRES: Tenemos dos tipos de estrés.

1.3.7.1. ESTRÉS FÍSICO.- Son todos aquellos síntomas que acompañan los estados de estrés, sea consiente o no la persona de ella. El estrés físico se da por las emociones o un circuito de pensamientos, emociones y síntomas.

Las personas que padecen del estrés físico son más irritables, se muestran cansados, nerviosos y los que notan estas diferencias son los familiares o los de su entorno por más que la persona estresada no lo identifique. Y esto requiere un tratamiento médico si uno n lo sabe controlar.

SINTOMAS DEL ESTRÉS FÍSICO: Tenemos los siguientes.

- **Agotamiento psicofísico.-** va acompañado por
 - cansancio
 - agitación
 - malhumor
 - inestabilidad emocional
 - pensamientos negativos
 - bajo rendimiento laboral
 - dificultades de relación con su entorno.

- **Contractura muscular.-** esto se produce por aumento del tono muscular a causa del estrés el cual genera cambios en el cerebro, a esto se suma.
 - La migraña
 - Lumbalgia
 - Dorsalgia, etc.

- **Problemas digestivos.-** el estrés afecta también a los órganos digestivos así como:
 - Gastritis
 - Dolor de estomago
 - Mal digestión
 - Diarreas, etc.

- Trastornos de sueño
- Dificultades en las relaciones sexuales
- Hipertensión arterial
- Deterioro de la piel

El estrés físico se genera o va acompañado por el mal descanso y la mala alimentación así ocasionando la aceleración de los diferentes síntomas y males que padece cada una de las personas. (Cuadro Moreno).

1.3.7.2. ESTRÉS PSICOLÓGICO.- Es parte del funcionamiento normal de los organismos que nos ayuda a resolver problemas en nuestra vida cotidiana. Esto pasa a ser algo fuera de lo normal cuando ya pasa hacer fuera de lo normal y llega a un exceso.

- cambios prolongados de estado de animo
- humor
- insomnio
- ansiedad
- depresión

A esto nos conlleva innumerables problemas como puede ser la sobre carga en el trabajo, problemas familiares, deudas, enfermedades, muerte de un familiar, la falta de empleo, problemas de relación con los colegas, etc.

Las demandas mentales son presiones emocionales, psicológicas o mentales que se dan en una persona. El estrés se da cuando estas presiones exceden la capacidad individual para hacer frente a ellas. El estrés no solo es fácil de medirlo

por lo tanto afecta a la salud y el rendimiento, el resultado del estrés varía de un individuo a otro. (Kasl, 1996).

“El estrés es la respuesta psicológica, fisiológica y de comportamiento de una persona cuando percibe una falta de equilibrio sobre él y su capacidad para cumplir con las exigencias en un tiempo o periodo esto conduciendo a la mala salud”.

1.3.8. CAUSAS DE ESTRÉS

Las causas del estrés laboral son las siguientes:

- 1.- **El ritmo de trabajo.**- algunas veces las personas son sometidas a una excesiva carga de trabajo ya sea por la mala planificación u obligación generando la incomodidad y molestia en los trabajadores así aumentando su ansiedad y su irritabilidad de las personas.
- 2.- **Tareas aburridas o monótonas.**- son trabajos repetitivos que no varían con el tiempo generando al trabajador aburrimiento y pesadez en su desempeño laboral, así mismo se da en los docentes la falta de planificación de sus actividades de trabajo les genera malestar en sus estudiantes y en su propia persona por no alcanzar el objetivo trazado.
- 3.- **Empleo inestable.**- es otra de las causas del estrés laboral, el temor de perder el empleo o en el caso de los docentes contratados tenemos que someternos cada cierto tiempo a una evaluación para poder tener un empleo y esto nos genera angustia, desesperación, etc. A eso se suma la mala remuneración económica que difícilmente nos ayuda a cubrir los gastos necesarios del hogar.
- 4.- **La responsabilidad.**- es uno de los papeles causantes del estrés ya que mantener la responsabilidad y la concentración durante un determinado tiempo y espacio genera cansancio donde una distracción puede tener consecuencias fatales.

5.- Falta de apoyo.- esta causa se genera por la sobrecarga de trabajo que el jefe da su jefe a su trabajador y no así brindándole apoyo para poder realizar su trabajo de manera satisfactoria y cuando pide apoyo a sus compañeros estos se reusan a hacerlo, frente a esto en empleado no solo se sentirá rechazado sino también frustrado e impotente hacia su entorno.

También los docentes reciben sobra cargas de trabajo por parte de los directores aparte de preparar sus actividades de clase, esto generándoles molestias en su persona frente a la presión de sus directivos.

6.- Acoso por parte de sus compañeros o superiores.- en el punto anterior el trabajador se veía privado de apoyo, en este caso no solo es privado de apoyo sino también es objeto de burla, insultos, intimidaciones, amenazas o violencias físicas. Esto es uno de los casos más graves del estrés laboral requiriendo así hasta de una ayuda profesional por parte de los trabajadores.

7.- Utilizaciones inadecuadas de las posiciones de poder.- una mala gestión o posición de mando por los directivos hacia sus trabajadores también genera estrés.

Una buena relación con sus trabajadores o empleados es la clave de la productividad y la competitividad de calidad, pero todavía hoy en día hay personas que prefieren solo dar órdenes y tratar de menospreciarlos en lugar de poner y llevar otro tipo de liderazgo que realmente genere ingresos productivos saludables.

8.- Falta de reconocimiento.- la carencia de estímulos también es uno de las causas que produce el estrés no solo son las estimulaciones económicas a veces se requiere de una simple felicitación por el desempeño realizado esto ayuda a motivar y subir su autoestima al trabajador.

Hay muchos docentes que dan todo de sí para poder llegar hacia sus alumnos pero a cambio no reciben ni palabras de aliento por parte de su director por el desempeño que realiza y mucho menos por parte de las Ugeles o DRE.

9.- Condiciones ambientales del lugar de trabajo.- la inadecuada gestión de los recursos básicos que necesita el trabajador para sentirse cómodo en su puesto de trabajo.

Muchas instituciones educativas todavía tenemos en condiciones muy pésimas esto ocasionando no solo el fastidio frente a los docentes sino también a los alumnos, generándoles molestias y así no prestar la suficiente atención para el logro de sus aprendizajes. (Cano Vindel).

1.3.9. CLIMA ORGANIZACIONAL.

Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren dentro de un ámbito laboral, un buen clima organizacional ayuda al logro de los objetivos actuando de manera armónica de las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, liderazgo, etc.

A continuación tenemos las distintas aportaciones de los autores con respecto al clima organizacional.

Acosta, Fernández y Mollón (2002), definen el clima organizacional como el conjunto de características y regularidades estables y perdurables en determinados periodos dentro de una organización.

Así mismo Martínez (2003), define el clima organizacional determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual labora.

La persona quien está frente como líder de una organización es pieza fundamental para que pueda existir un buen clima organizacional. El líder debe preocupar por motivar adecuadamente al personal, garantizarles un ambiente de trabajo atrayente, atender las necesidades y resolver los conflictos que pudieran deteriorar las relaciones entre los miembros de la institución. El comportamiento del líder debe estar vinculado a la naturaleza del grupo, debe inspirar confianza,

mostrarse motivado y motivar a sus trabajadores dentro de un ambiente de armonía y respeto mutuo.

Como también Ansión y Villacorta (2004), fundamentan que el clima organizacional es la radiografía de las buenas relaciones que existe entre todo el personal que trabaja en la institución educativa.

Finalmente Viñas (2007), las instituciones educativas donde prevalece un buen clima organizacional son un espacio agradable donde los estudiantes se sienten a gusto, el personal docente, administrativo y de servicio se encuentran integrados y los padres de familia se sienten motivados por la buena organización de la institución. La convivencia armónica y pacífica dentro de las instituciones educativas es la fuerza principal para solucionar cualquier conflicto que se pudiera presentar a la larga cultivando siempre una buena relación entre colegas, el trabajo en equipo y humana comunicación.

1.3.9.1. RELACIONES INTERPERSONALES.-

Es la capacidad para obtener información mediante la comunicación para compartir con el resto de las personas, las relaciones interpersonales nos permite alcanzar objetivos para el desarrollo en una sociedad estableciendo lazos con otras personas. Es aprender a interrelacionarse respetando su espacio y aceptando a cada uno como es con sus defectos y virtudes, las relaciones interpersonales nos ayuda a crecer día a día como individuos y ser mejores cada día.

Mediante las relaciones interpersonales se produce la enseñanza, el aprendizaje, la formación y transformación de las actitudes.

De la Corte (2004). Toda persona desea que sus relaciones personales sea satisfactorio sin embargo estas son complejas y difícil de mantenerlas; en la familia, el trabajo la comunidad, las personas que tienen unas buenas relaciones interpersonales dentro de una organización muestran logros, objetivos y metas apoyándose mutuamente entre todos.

Mapcal (1998), manifiesta que en las organizaciones, la gestión de las relaciones interpersonales es competencia del líder. La gestión eficaz de las relaciones interpersonales exige que el líder sea capaz de controlar a las personas, sin dominarlas, que estimule permanentemente la comunicación, escuche activamente y estimule la escucha activa, gestione la retroalimentación y controle inteligentemente las reacciones personales negativas para evitar que estas afecten la convivencia.

Finalmente Wiemann (2011), explica que las relaciones interpersonales son fruto de una comunicación apropiada y eficaz. Un buen comunicador sabe que debe decir, cuando, donde, como y a quien. De esto depende el sostenimiento de sus relaciones con los demás, además la comunicación debe ser eficaz sin perder de vista sus objetivos. Las relaciones interpersonales que se basan en una buena comunicación garantizan el logro de los objetivos comunes y eso es muy importante en una organización.

1.3.9.2. TRABAJO EN EQUIPO.-

Mapcal (1998), el trabajo en equipo es una forma de aprovechar el talento colectivo, los conocimientos y experiencias del personal para mejorar los niveles de productividad de la organización.

El trabajo en equipo en las instituciones educativa es aprovechar el talento de los docentes para ofrecer un servicio de calidad a los estudiantes.

Ana López (2007), dice que el trabajo colaborativo o en equipo entre docentes favorece la innovación, ofrece nuevas ideas, otras formas de ver y analizar la realidad, estimula la creatividad, fortalece la confianza. Además el trabajo en equipo ayuda el crecimiento profesional de los docentes, porque unos aprenden de otros, se motivan con los éxitos ajenos proponiéndose trabajar para lograr los suyos.

El trabajo en equipo tiene tres elementos.

- **Conjunto de personas:** Son equipos de trabajo que están formados por personas con una serie de características pero con un solo fin y/o objetivo con una serie de experiencias, formación, personalidad, etc.
- **Organización.-** Sirve para el logro de un determinado objetivo; donde cada equipo realiza una serie de tareas de modo independiente de manera responsable obteniendo resultados óptimos para el equipo.
- **Objetivo común.-** Las personas tenemos un conjunto de necesidades y objetivos que buscamos satisfacer una serie de necesidades en nuestra vida, para un buen trabajo en equipo las metas personales tienen que ser compatibles con los objetivos del equipo.

1.3.9.3. COMUNICACIÓN.-

Real academia española (2001), la comunicación interpersonal se da cuando un emisor o receptor intercambia mensajes a través de las cuales interactúan socialmente. Para que la comunicación sea eficaz el mensaje del emisor debe de estar acorde con el receptor, comunicarse en un momento apropiado y en lugar adecuado.

Es de gran valor para las organizaciones, mediante la comunicación se logra objetivos y metas en determinadas instituciones. En muchas organizaciones la comunicación se desplaza un una misma dirección con un buen liderazgo, en caso de la docencia desde el director hasta los docentes permitiendo a cada uno expresar sus opiniones y compartir la información necesaria para llegar a una conclusión objetiva.

Para Gámez (2007), la comunicación incluye en toda las actividades que se realizan al interior de una organización y es una herramienta de trabajo muy importante con la cual las personas reconocen cuál es su rol dentro de la organización. Con la comunicación se puede tomar decisiones oportunas y

adecuadas, pues se llega fácilmente a conocer las dificultades y adoptar medidas que mejoren los procesos.

Así mismo Aldape (2008), menciona que el docente está en permanente contacto con los estudiantes, padres de familia, directivos, personal jerárquico, personal administrativo y de servicio proporciona y solicita información y debe hacerlo en forma eficiente. Por lo tanto el docente necesita conocer y manejar todas las formas de comunicación oral y escrita para establecer contactos comunicativos eficaces, un docente debe saber manejar sus emociones y tratar de entender a los demás; debe ponerse en el lugar de los otros, ser tolerante y estar siempre en actitud de escucha. Por encima de todo el docente debe ser un comunicador eficaz, porque los estudiantes, padres de familia y hasta sus colegas le vean como un modelo a seguir.

Por su parte, Fernández (2003) plantea que la comunicación es el conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar el flujo de mensaje que se dan entre los miembros de la organización con el fin de cumplir los objetivos planteados, coincidiendo con Hellriegel, Slocum y Goodman (2004) cuando determinan que la comunicación influye en el comportamiento de los trabajadores.

Según la perspectiva de Nosnink (2002), la comunicación comprende un proceso dinámico de intercambio de informaciones que son de relevancia o significancia para la relación con la organización y entre sus miembros. Dicho proceso debe ser abierto, incluyendo aspectos como el medio utilizado por la empresa para enviar mensajes tanto al público interno como externo, y el direccionamiento de la comunicación.

Mientras que Bohlander y Snell (2008), detallan que la comunicación debe ser bilateral, dado que no solo puede generar mejores decisiones, sino que puede ayudar a reducir los miedos, estrés y preocupaciones de los empleados, proporcionando otro enfoque del proceso comunicacional al relacionar la comunicación a la toma de decisiones, además de los beneficios que se pueden obtener al alcanzar la efectividad en este proceso.

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación **Existe** entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – Abancay 2017?

1.5. Justificación del estudio.

La presente investigación titulada “estrés laboral en los docentes y clima organizacional” tiene como propósito determinar la correlación que existe entre el estrés laboral con sus dimensiones de clima organizacional como es las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación en la instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017 de la ciudad de Abancay.

La finalidad de esta investigación es conocer de qué manera afecta el estrés laboral en los docentes frente al clima organizacional mediante redes, ya que el estrés afecta a las personas en todo su ámbito desde los más chicos hasta los más grandes. Los beneficiados con esta investigación serán directamente los docentes ya que el proyecto se desarrollara exclusivamente para ellos.

Nuestros gobiernos centrales dan poco o nada de importancia a este tipo de estudios en nuestro ámbito social, generalmente los docentes se encuentran estresados por los distintos factores: económicas, materiales de trabajo inusuales, ambientes no adecuados para el desarrollo académico, la falta de apoyo de los directivos etc. El cual les genera estrés trayendo consigo serios problemas.

Finalmente su utilidad metodológica es muy importante ya que el estrés laboral es reacción del individuo frente a un trabajo que se manifiesta mediante las exigencias, presiones por parte de los líderes. Es un tipo propio del estrés en la que se manifiesta frente a una presión en el entorno laboral provocando la saturación física y mental del trabajador generando diversas consecuencias no solo afectando su salud, sino también a su entorno más próximo.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

H1.- Existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017.

Ho.- No existe relación inversa significativa entre estrés laboral y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017

1.6.2. Hipótesis específicas.

1.6.2.1. Hipótesis específica 1:

H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral relaciones interpersonales en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba – 2017.

Ho.- No existe relación inversa significativa entre estrés laboral y relaciones interpersonales en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba – 2017.

1.6.2.2. Hipótesis específica 2:

H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba – 2017.

Ho.- No existe relación inversa significativa entre estrés laboral y el trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba – 2017.

1.6.2.3. Hipótesis específica 3:

H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y comunicación en los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba – 2017.

Ho.- No existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y comunicación en los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba – 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba – 2017.

1.7.2. Objetivos específicos:

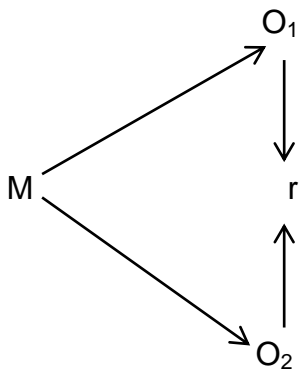
1. Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y relaciones interpersonales entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba.
2. Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y trabajo en equipo entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba.
3. Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y comunicación entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación utilizado en el siguiente trabajo es descriptivo correlacional, este diseño es la más usada en el ámbito de la educación y las ciencias sociales. Estudia el grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una sola muestra o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados. La técnica utilizada para analizar estadísticamente es el análisis de correlación.

Con esto necesitamos conocer la relación que existe y/o pudiera tener el Estrés laboral en los docentes y el clima organizacional.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación

2.2. Variables, operacionalización

Para Tamayo y Tamayo. Son el conjunto de instrucciones que permite la adquisición de resultados teniendo un elemento en común para esto se realiza la operacionalización de las variables a esto se llega a través de un proceso de la transformación de una variable en otras que tengan el mismo significado y que sean dispuestas de una medición real. Para lograr se descomponen las variables principales transformándose en otras más específicas llamadas dimensiones.

V1.- Estrés laboral en los docentes.

V2.- Clima organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral en los docentes	Según Cano Vindel (2002), el estrés es una referencia de ciertos acontecimientos o situaciones que implican demandas fuertes a los individuos ocasionando un estado de cansancio mental y físico provocando diversos trastornos en la persona.	El estrés laboral de los docentes se evaluará mediante 5 dimensiones para lo cual se aplicó un cuestionario de 35 ítems en ambas instituciones educativas donde los docentes respondieron con seriedad y autenticidad cada encuesta el cual nos ayudara demostrar la veracidad de nuestra hipótesis o denegar de acuerdo a los resultados en los cuadros estadísticos.	1.- Ansiedad. 2.- Depresión. 3.- Presiones. 4.- Desmotivación. 5.- Mal Afrontamiento.	- Tranquilidad. - Tensión. -Control. -Energía. -Tristeza. -Pesimismo. -Clima laboral. -Nivel salarial. - Reconocimiento social.	NOMINAL
Clima	Martínez (2003), el clima organizacional determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de	El variable clima organizacional se evaluara mediante sus dimensiones mediante la	1.-Relaciones Interpersonales.	-conocimiento - capacidad - flexibilidad	NOMINAL

Organizacional	trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual labora.	aplicación de un cuestionario que consta de 15 ítems a todos los docentes de la red patibamba, juntamente con la primera variable para encontrar o demostrar si tiene o no la relación pertinente entre las variables.	2.-Trabajo en Equipo. 3.- Comunicación.	- objetivos - metas	
----------------	--	--	--	------------------------	--

2.3. Población y muestra

La población está conformada por los docentes de 2 Instituciones Educativas que conforman la red Patibamba.

Es una población muestral debido a que hay pocos docentes tal como se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla 2: Población Muestral

Docentes	Sexo		Total
	Varones	Mujeres	
I.E.I Reyna de los Ángeles.	01	12	13
I.E.I Micaela Bastidas Puyucagua (Pueblo Libre).	01	16	17
Total	02	28	30

Fuente: elaboración propia

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

2.4.1. Técnica.- se utilizó la encuesta y análisis estadístico de datos; donde la encuesta permitió recoger información a un grupo de docentes y directores de la red Patibamba mediante el cual se comparó que si existe relación entre el estrés laboral en los docentes y clima organizacional pero no de manera significativa. A la vez esta encuesta me ayudo en la construcción del marco teórico y la realización del análisis estadístico permitió contrastar la relación entre ambas variables.

2.4.2. Instrumento.- El instrumento empleado en la recolección de los datos es un cuestionario, creado por los investigadores Gregorio García Herrera y Luis Alberto Segura Agüero, en junio de 2013, en la provincia de Huari, Región Ancash – Perú.

El cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el clima organizacional y puede ser aplicado a los docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Está estructurado en 15 ítems que mide la variable de clima organizacional.

El instrumento tiene un escalamiento tipo Likert (Hernández, 2010). Los ítems tienen cuatro opciones de respuesta.

1 = nunca.

2 = a veces.

3 = casi siempre.

4 = siempre.

El puntaje mínimo de cada variable y sus dimensiones es (1) y el máximo (4).

La validez del instrumento se verifica sometiendo a la opinión de especialistas; su confiabilidad, utilizando el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach.

El cuestionario se aplica en forma individual, en un tiempo de 20 minutos.

Validez y confiabilidad del instrumento para estrés laboral en los docentes

Validez:

La validez implícita tiene relación del instrumento con las variables que se desea medir, y la validez de construcción relaciona los ítems de la encuesta aplicada con los fundamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica. La validez de contenido se realizó mediante juicio de expertos cuyos jueces dieron su veredicto obteniéndose un promedio superior de 95%, lo que indica que el instrumento deberá ser aplicado a toda la muestra.

Confiabilidad: Para verificar la confiabilidad del cuestionario, se aplicó un piloto de este en la Institución Educativa “Reyna de los Ángeles” de Abancay, a una muestra de 14 docentes de inicial, donde se demostró que el cuestionario tiene una excelente confiabilidad.

Para medir el estrés laboral en los docentes.

Mediante la encuesta que se aplicara a los docentes de las institución educativa focalizadas, para investigar las opiniones de acerca de los indicadores de cada una de las dimensiones de la Variable del estudio. La encuesta está formada por 35 ítems.

El instrumento tiene un escalamiento tipo Likert (Hernández, 2010). Los ítems tienen cuatro opciones de respuesta.

1 = nunca.

2 = a veces.

3 = cas siempre.

4 = siempre.

EVIDENCIA DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

Profesional	Puntaje
Mg. Aurelia Meza Peña	95 %
Mg. Modesta Minauro Vega.	90 %
Mg. Edith Sánchez Abollaneda	94 %

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO:

Autor: García herrera y Segura Agüero.

País: Perú.

Año: 2014.

Versión: Español.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 20 Min.

Objetivo: Medir el estrés laboral y clima organizacional.

Dimensiones: **ESTRÉS LABORAL:**

Ansiedad

Depresión

Presiones

Desmotivación

Mal afrontamiento

CLIMA ORGANIZACIONAL:

Relaciones interpersonales.

Trabajo en equipo

Comunicación

Este instrumento tiene 50 ítem, pero los que miden el estrés laboral que se aplicó a los docentes del nivel inicial de la red Patibamba tiene 15 ítems con tres dimensiones. Relaciones interpersonales (5 ítems, 1-5), trabajo en equipo (5 ítems, 6 - 10), y comunicación (5 ítems, 11 - 15).

LOS NIVELES SON: Nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

2.5. Método de análisis de datos.

En el método de análisis de datos se utilizó el método cualitativo (investigación descriptiva), porque este estudio nos permite afirmar o negar nuestra hipótesis que nos propusimos. En el análisis de datos se utilizaron la prueba de coeficiente de correlación r de Pearson, para el contraste de hipótesis.

- ✓ Los resultados se obtendrá mediante el desarrollo de toda la investigación.
- ✓ Las conclusiones y las recomendaciones se realizara obteniendo ya toda la información durante la investigación y a qué resultados se llega.

Todas las pruebas de hipótesis se realizaron con los puntajes directos de cada variable y sus dimensiones utilizando el coeficiente de correlación r de Pearson, estableciendo un nivel de significancia con 5 % de margen de error.

Tabla de interpretación de coeficiente de correlación

Nivel de medición de las variables: Intervalos o razón

Interpretación: El coeficiente r de Pearson puede variar de – 1.00 a + 1.00.

TABLA 3. Interpretación de coeficiente de correlación

Razón	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampiere, Roberto, metodología de investigación, 5ta Edic. pag 312.

III. RESULTADOS:

3.1. Categorización de variables y dimensiones

Tabla 4: Categorización de Ansiedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	26	86,7	86,7	86,7
	siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de estrés laboral

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de ansiedad se observa en el nivel **casi siempre** con un 86,7% equivalente a 26 participantes, en menor porcentaje en el nivel **siempre** con un 13,3% porcentajes equivalentes a 4 participantes.

Grafico 1.- Ansiedad

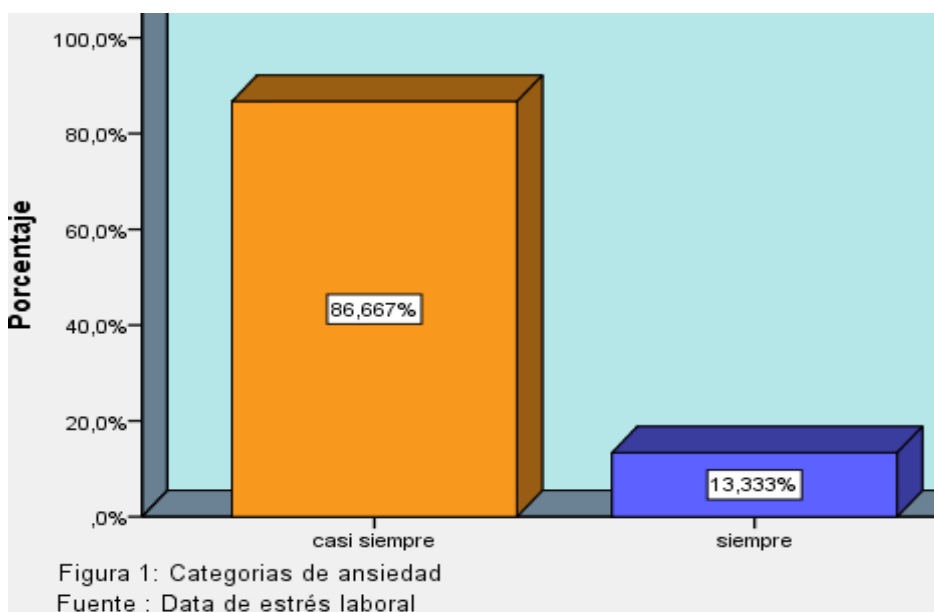


Tabla 5: Categorización de Depresión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	23	76,7	76,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de estrés laboral

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de depresión se observa en el nivel **casi siempre** con un 76,7% equivalente a 23 participantes, en menor porcentaje en el nivel, **siempre** con un 23,3% porcentaje equivalentes a 7 participantes respectivamente.

Gráfico 2.- Depresión

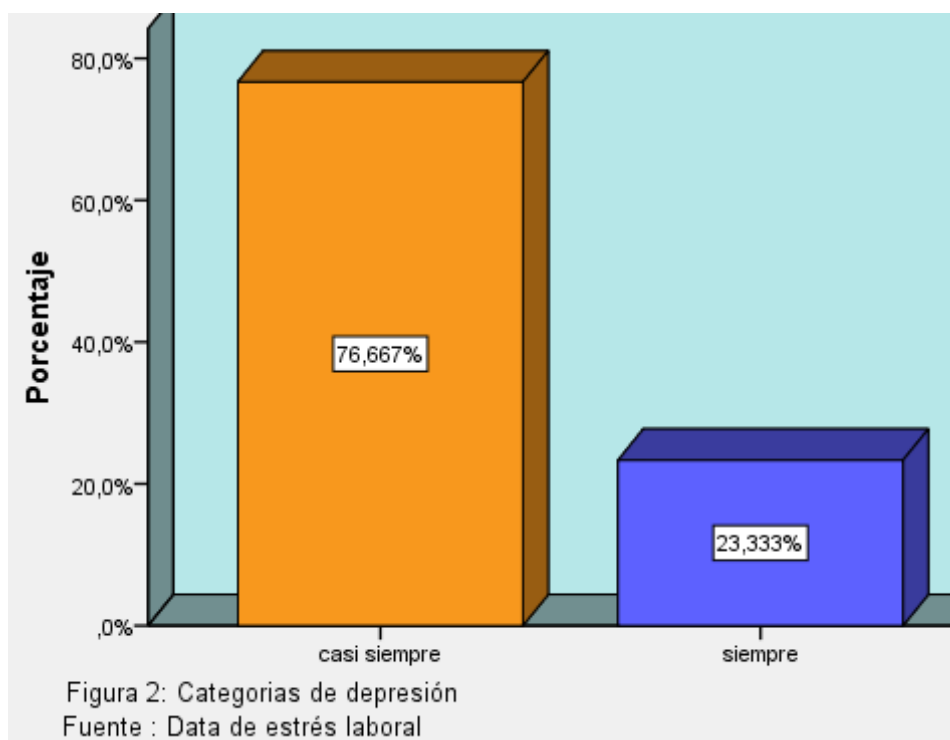


Tabla 6: Categorización de presiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	16	53,3	53,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de estrés laboral

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de presiones se observa en el nivel **casi siempre** con un 53,3% equivalente a 16 participantes, en menor porcentaje en el nivel, **siempre** con un 46,7% porcentaje equivalentes a 14 participantes respectivamente.

Gráfico 3.- Presiones

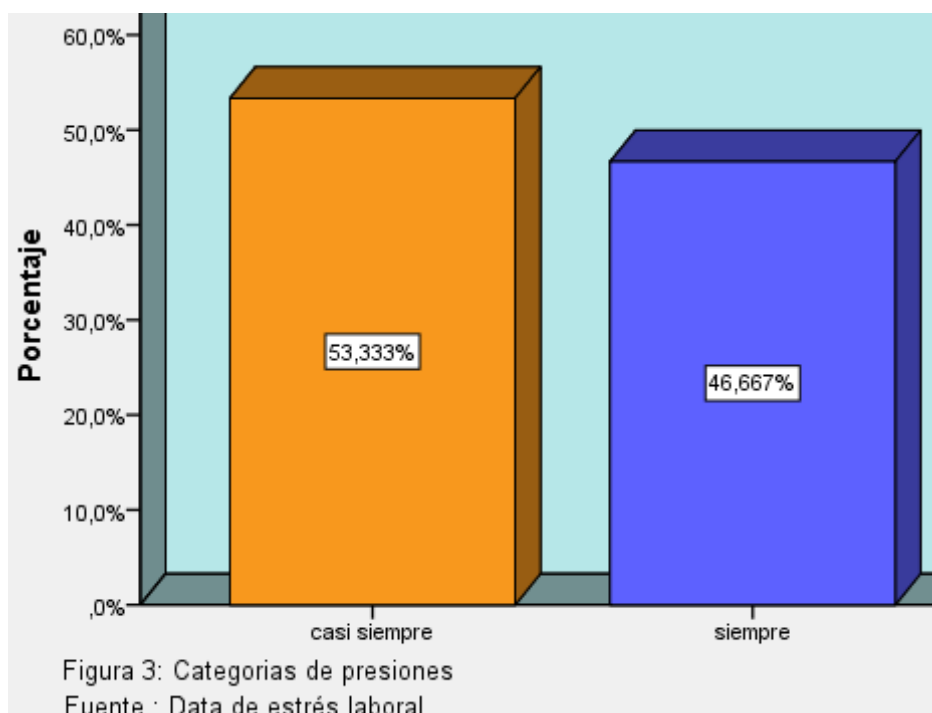


Tabla 7: Categorización de desmotivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	26,7	26,7	26,7
	siempre	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de estrés laboral

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de desmotivación se observa en el nivel **siempre** con un 73,3% equivalente a 22 participantes, en menor porcentaje en el nivel **casi siempre** con un 26,7% porcentaje equivalentes a 8 participantes respectivamente.

Grafico 4.- Desmotivación.

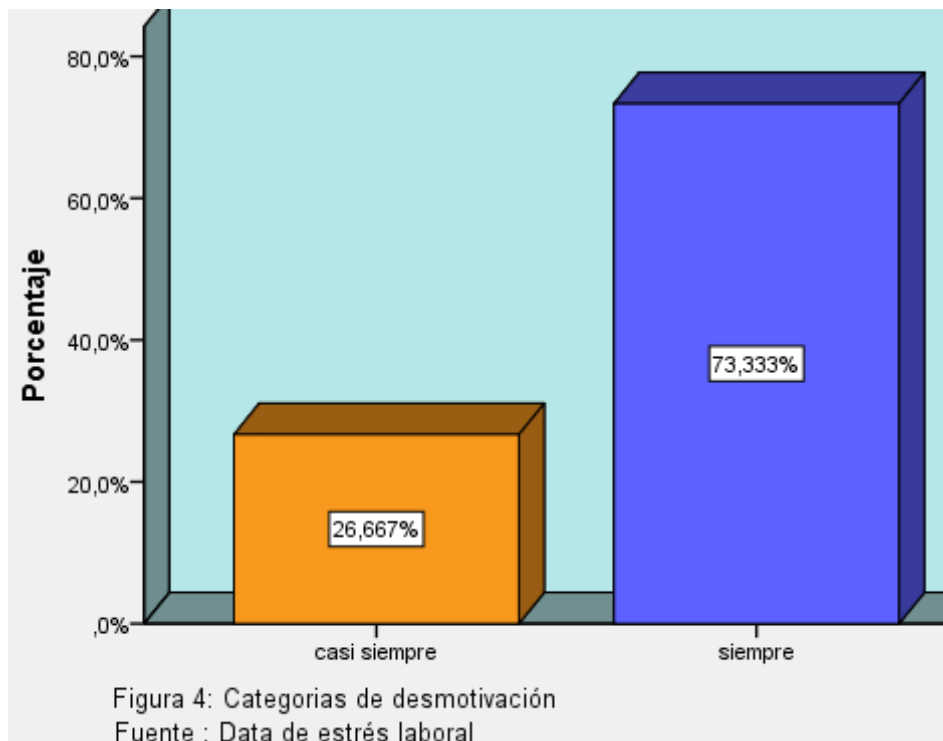


Tabla 8: Categorización de mal afrontamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi siempre	26	86,7	86,7	90,0
	siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de estrés laboral

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de mal afrontamiento se observa en el nivel **casi siempre** con un 86,7% equivalente a 26 participantes, en el nivel intermedio se observa en **siempre** con un 10,0% porcentaje equivalentes a 3 participantes, y en menor nivel se observa en **a veces** con un 3,3% de porcentaje equivalente a 1 participante respectivamente.

Gráfico 5.- Mal afrontamiento.

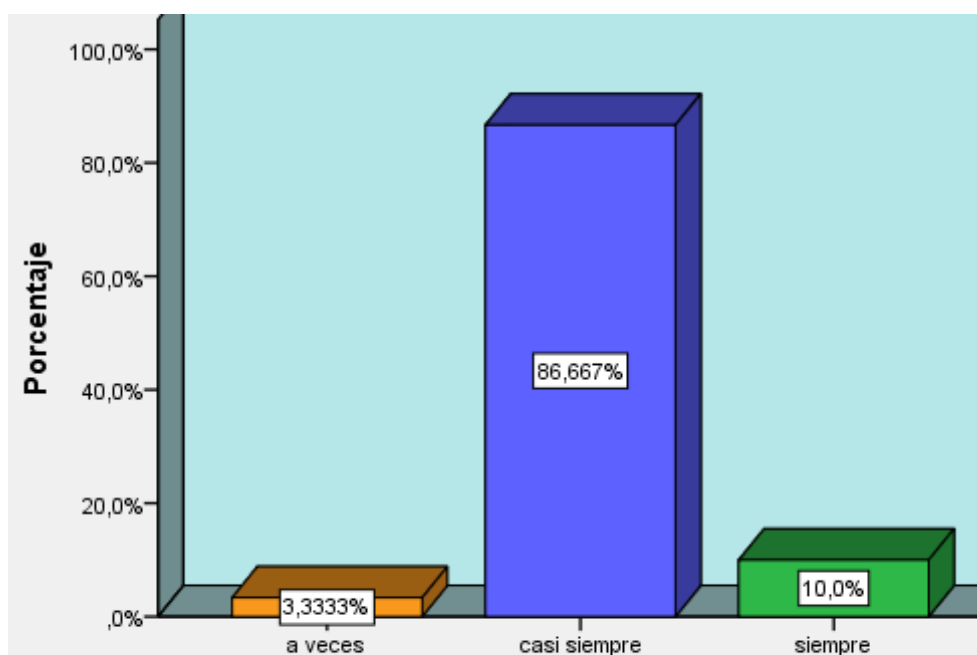


Figura 5: Categorías de mal afrontamiento

Fuente : Data de estrés laboral

Tabla 9: Categorización de estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	14	46,7	46,7	46,7
	siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de estrés laboral

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de estrés laboral se observa en el nivel **siempre** con un 53,3% equivalente a 16 participantes, en menor porcentaje en el nivel **casi siempre** con un 46,7% de porcentaje equivalente a 14 participantes respectivamente.

Grafico 6.- Estrés laboral.

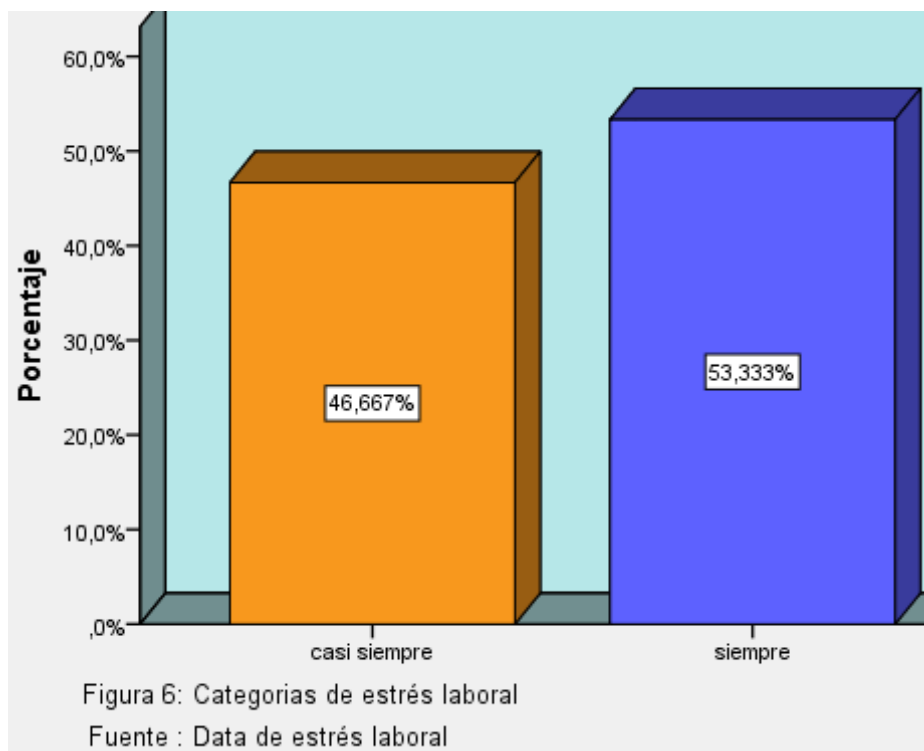


Tabla 10: Categorización de relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	20	66,7	66,7	73,3
	siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima organizacional

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de relaciones interpersonales se observa en el nivel **casi siempre** con un 66,7% equivalente a 20 participantes, en el nivel intermedio se observa en **siempre** con un 26,7% de porcentaje equivalentes a 8 participantes, y en menor nivel se observa en **a veces** con un 6,7% de porcentaje equivalente a 2 participantes respectivamente.

Gráfico 7.- Relaciones interpersonales.

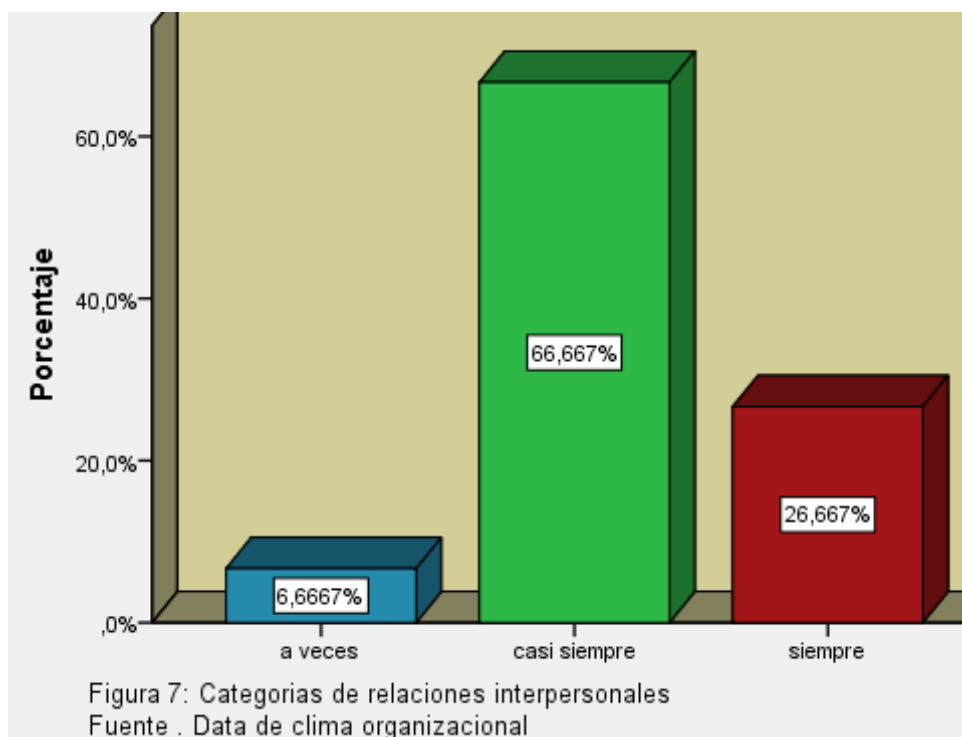


Tabla 11: Categorización de trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	15	50,0	50,0	80,0
	siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima organizacional

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de trabajo en equipo se observa en el nivel **casi siempre** con un 50,0% equivalente a 15 participantes, en el nivel intermedio se observa en **a veces** con un 30,0% de porcentaje equivalentes a 9 participantes, y en menor nivel se observa en **siempre** con un 20,0% de porcentaje equivalente a 6 participantes respectivamente.

Grafico 8.- Trabajo en equipo.

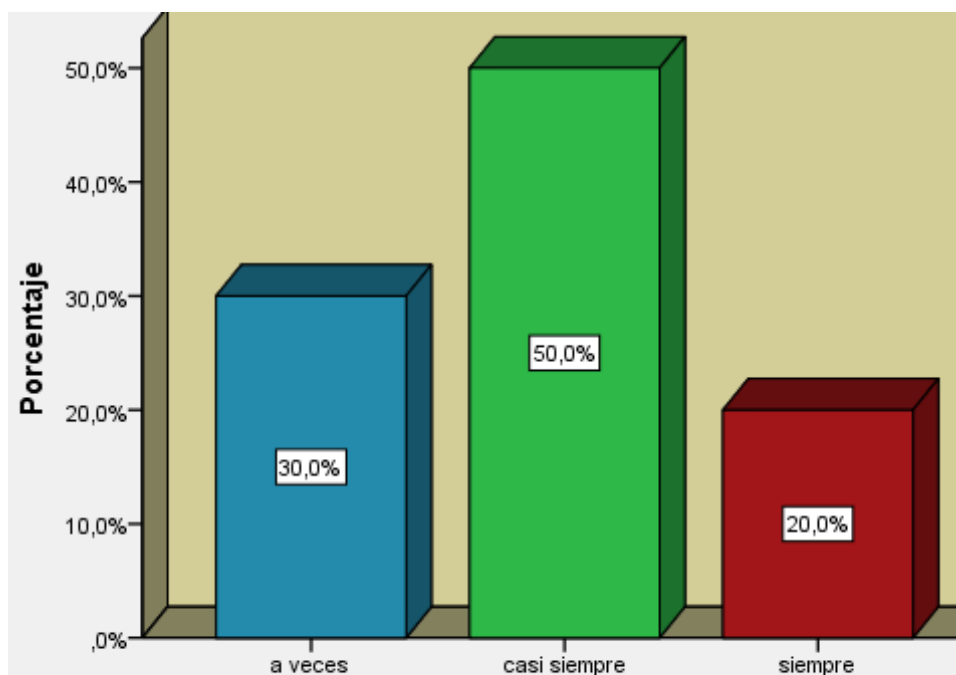


Figura 8: Categorías de trabajo en equipo
Fuente . Data de clima organizacional

Tabla 12: Categorización de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	17	56,7	56,7	63,3
	siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima organizacional

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de comunicación se observa en el nivel **casi siempre** con un 56,7% equivalente a 17 participantes, en el nivel intermedio se observa en **siempre** con un 36,7% de porcentaje equivalentes a 11 participantes, y en menor nivel se observa en **a veces** con un 6,7% de porcentaje equivalente a 2 participantes respectivamente.

Grafico 9.- Comunicación.

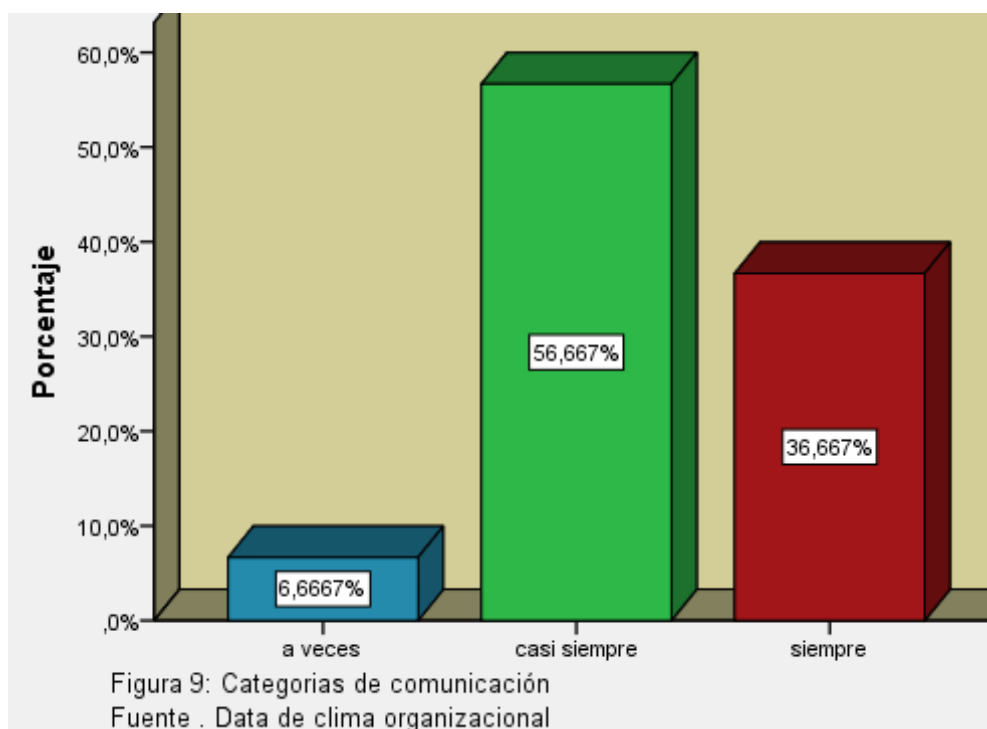


Tabla 13: Categorización de clima organizacional

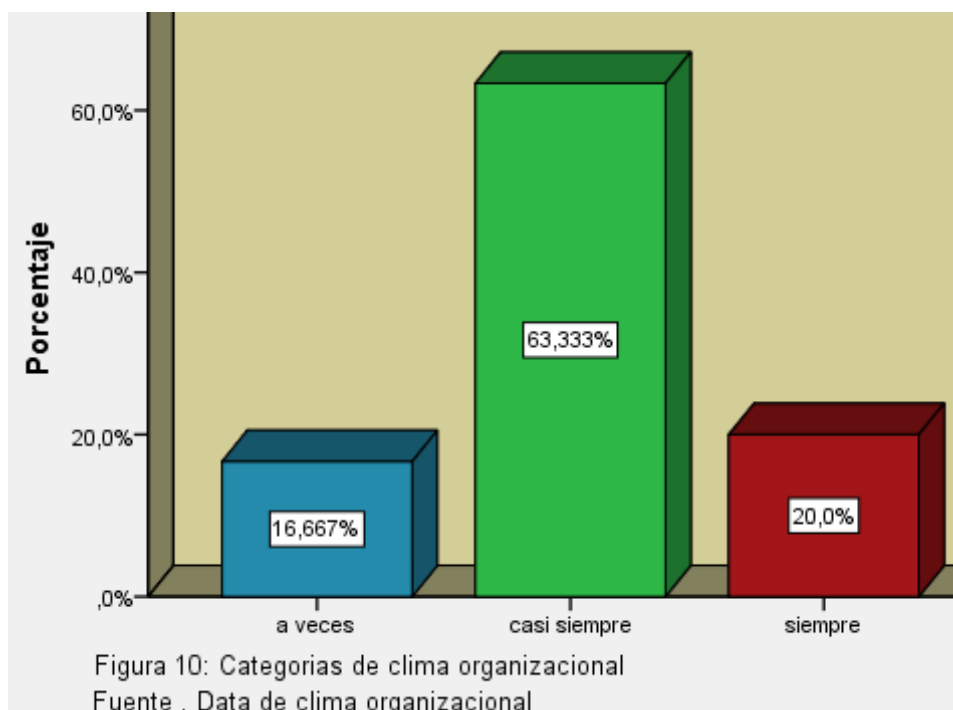
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	19	63,3	63,3	80,0
	siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima organizacional

Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de clima organizacional se observa en el nivel **casi siempre** con un 63,3% equivalente a 19 participantes, en el nivel intermedio se observa en **siempre** con un 20,0% de porcentaje equivalentes a 6 participantes, y en menor nivel se observa en **a veces** con un 16,7% de porcentaje equivalente a 5 participantes respectivamente.

Gráfico 10.- Clima organizacional.



3.2. Prueba de hipótesis

A continuación se contrasta la hipótesis de la investigación con los resultados del análisis de datos recogida con el cuestionario. Esta contrastación se realizó para la hipótesis general, así mismo para las hipótesis específicas.

Pearson: significancia asintótica es mayor a 0.5.

Nivel de confianza al 95%

Margen de error 5%

Valor de significancia: < 0.05.

3.2.1. Prueba de hipótesis general

H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017.

Ho.- No existe relación inversa significativa entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017

Tabla: 14 Correlación de estrés laboral y clima organizacional

		EL	CO
EL	Correlación de Pearson	1	,069
	Sig. (bilateral)		,716
	N	30	30
CO	Correlación de Pearson	,069	1
	Sig. (bilateral)	,716	
	N	30	30

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados confirman la hipótesis general planteada en la investigación que no existe relación significativa inversa entre estrés laboral y clima organizacional ya que el valor calculado en la correlación de Pearson es (0,069), siendo superior al valor sig. 0,716 de la tabla a 0.05. Al ser una relación muy baja entre las variables de estrés laboral y clima organizacional.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica 01

H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y relaciones interpersonales entre los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba – 2017.

Ho.- no existe relación inversa significativa entre estrés laboral y relaciones interpersonales entre los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba – 2017.

Tabla 15: Correlación de estrés laboral y relaciones interpersonales.

		EL	REL
EL	Correlación de Pearson	1	-,100
	Sig. (bilateral)		,600
	N	30	30
REL	Correlación de Pearson	-,100	1
	Sig. (bilateral)	,600	
	N	30	30

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados confirman la hipótesis 01 de la investigación que no existe relación significativa inversa entre el estrés laboral y relaciones interpersonales ya que el valor calculado en la correlación de Pearson. (0,010), siendo superior al valor sig.

0,600 de la tabla a 0.05. Al ser una relación muy baja entre las variables de estrés laboral y relaciones interpersonales.

3.2.3. Prueba de hipótesis específica 02

H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y trabajo en equipo entre los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba - 2017.

Ho.- No existe relación inversa significativa entre estrés laboral y trabajo en equipo entre los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba – 2017.

Tabla 16: correlación de estrés laboral y trabajo en equipo

		EL	TRA
EL	Correlación de Pearson	1	,076
	Sig. (bilateral)		,688
	N	30	30
TRA	Correlación de Pearson	,076	1
	Sig. (bilateral)	,688	
	N	30	30

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados confirman la hipótesis 02 de la investigación que no existe relación significativa inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo ya que el valor calculado en la correlación de Pearson. (0,076), siendo superior al valor sig. 0,688 de la tabla a 0.05. Al ser una relación muy baja entre las variables de estrés laboral y trabajo en equipo.

Por tanto:

Se afirma que si existe una correlación positiva directa y significativa considerable entre el estrés laboral y trabajo en equipo entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017. Siendo así que a menor estrés laboral hay mejor trabajo en equipo entre los docentes.

3.2.4. Prueba de hipótesis específica 03

H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y comunicación entre los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba - 2017.

Ho.- No existe relación inversa significativa entre estrés laboral y comunicación entre los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba – 2017.

Tabla: 17 Correlación de estrés laboral y comunicación.

		EL	COM
EL	Correlación de Pearson	1	,241
	Sig. (bilateral)		,199
	N	30	30
COM	Correlación de Pearson	,241	1
	Sig. (bilateral)	,199	
	N	30	30

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados confirman la hipótesis 03 de la investigación que no existe relación significativa inversa entre el estrés laboral y comunicación ya que el valor calculado en la correlación de Pearson. (0,241), siendo superior al valor sig. 0,199 de la tabla a 0.05. Al ser una relación muy baja entre las variables de estrés laboral y comunicación.

IV. DISCUSIÓN

El estrés laboral es un problema que día a día se hace más común en nuestra sociedad, y oprime a muchas personas en todo el mundo, a pesar que tiene estudios realizados por largos periodos se sigue teniendo dudas de este mal y sus consecuencias. Diversos estudios han demostrado que el estrés afecta el estado físico y psicológico de las personas donde aquellas se encuentran más vulnerables a presentar diversos síntomas como sustentan algunos autores y corroboran nuestra investigación.

Según Cano Vindel (2002), el estrés es una referencia de ciertos acontecimientos o situaciones que implican demandas fuertes a los individuos ocasionando un estado de cansancio mental y físico provocando diversos trastornos en la persona.

Otro de los autores que sustenta el estrés laboral es Roque (2016), quien define que el estrés laboral es una asociación de factores que se dan en el organismo del colaborador con la intervención de estresores afectando la actividad laboral y que eso genera problema de salud física y emocional, perturbando en menor o mayor grado a los trabajadores.

Asimismo el clima organizacional determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual labora (Martínez, 2003).

Estos autores son los que corroboran esta investigación, dando realce con sus teorías donde aún más nos dio inquietud por realizar dicho estudio.

Para realizar esta investigación se discurrió que el estrés laboral en los docentes tenía alguna relación con el clima organizacional, en ese sentido en esta investigación se propuso determinar qué relación existe entre ambas variables puesto que el estrés laboral afecta directamente el aspecto sicosocial de las personas. A partir de estas apreciaciones presentamos a continuación los resultados obtenidos en la investigación.

En la hipótesis general nos planteamos que existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba- 2017, esta hipótesis fue comprobada y demostrada de que no existe relación altamente significativa inversa entre estrés laboral y clima organizacional ya que el valor calculado en la correlación de Pearson es (0,069), siendo superior al valor sig. 0,716 de la tabla a 0.05. Al ser una relación muy baja entre las variables de estrés laboral y clima organizacional. De todas formas podemos afirmar que si el estrés laboral afecta directamente el clima organizacional en una institución educativa, mucho depende del líder o director (a) para que vaya bien las cosas, se viva en armonía; a este resultado podemos sustentar con la teoría de:

Siegrit (2000), el afirma que el estrés laboral es producto de la sobrecarga de actividades laborales y la percepción de una baja recompensa, el cual conlleva a un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad en las personas. A la vez el autor señala sobre el clima organizacional, esto se refiere al ámbito donde el individuo se desenvuelve laboralmente pudiendo ser positivo o negativo, lo cual influye en el desarrollo y desenvolvimiento del mismo, dependiendo del entorno donde se encuentre involucrado permitiendo enfrentar las dificultades que se le presenten en el entorno laboral.

Así mismo con los antecedentes que hemos plasmado dentro de nuestra investigación como es de Sanchez Florencia. En su tesis titulada “estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”, concordando con una de sus conclusiones, donde ella menciona que la experiencia del estrés es una construcción de naturaleza predominantemente subjetiva desde el momento que los individuos movilizan tanto factores personales como situacionales para evaluar el potencial perjudicial de los eventos. En este sentido, cuando el sujeto siente que no cuenta con los recursos o estrategias suficientes para afrontar las demandas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológicos. Si, además, el estrés es vivenciado en el ámbito laboral, repercute sobre la calidad de su trabajo, el nivel de

compromiso organizacional y su grado de satisfacción laboral, en su bienestar psicológico y con la vida en general.

Una institución educativa que tenga un buen clima organizacional con todo su personal, tendrá bajo estrés en sus trabajadores porque este es un ente muy importante para llevar un equilibrio laboral excelente.

Las siguientes hipótesis específicas que mayor corroboración tienen con nuestro estudio de investigación es la tesis de García Herrera y Segura Agüero (2014), en su tesis titulada “El Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la instituciones educativas del distrito de cajay - 2013” quienes se plantean las mismas dimensiones empleadas en nuestra investigación.

Así mismo De la Corte (2004). Manifiesta que toda persona desea que sus relaciones personales sean satisfactorias sin embargo estas son complejas y difíciles de mantenerlas; en la familia, el trabajo y la comunidad, las personas que tienen unas buenas relaciones interpersonales dentro de una organización muestran logros, objetivos y metas apoyándose mutuamente entre todos.

Las relaciones interpersonales hacen referencia a las conexiones personales que se establecen entre los individuos. Es un aspecto esencial presente en nuestra vida cotidiana. En el entorno laboral estas relaciones se establecen en diferentes ámbitos y niveles, como pueden ser internas, es decir entre colegas, alumnos, personal administrativo, director (a), etc. Y en lo externo nos relacionamos con nuestros familiares, padres de familia, la sociedad, otros. Ya sea de manera formal o informal a la vez esto determina los ambientes laborales sanos, de cooperación, donde no hay una buena interrelación personal repercute negativamente llegando a generar estrés hacia su entorno que lo rodea.

Seguidamente López (2007), dice que el trabajo colaborativo o en equipo entre docentes favorece la innovación, ofrece nuevas ideas, otras formas de ver y analizar la realidad, estimula la creatividad, fortalece la confianza. Además el trabajo en equipo ayuda el crecimiento profesional de los docentes, porque unos aprenden de otros, se motivan con los éxitos ajenos proponiéndose trabajar para lograr los suyos.

Por lo concerniente Para Gámez (2007), la comunicación incluye en toda las actividades que se realizan al interior de una organización y es una herramienta de trabajo muy importante con la cual las personas reconocen cuál es su rol dentro de la organización. Con la comunicación se puede tomar decisiones oportunas y adecuadas, pues se llega fácilmente a conocer las dificultades y adoptar medidas que mejoren los procesos.

Así mismo quien confirma nuestra hipótesis y refuerza nuestro marco teórico es Bohlander y Snell (2008), detallan que la comunicación debe ser bilateral, dado que no se puede generar mejores decisiones, sino que puede ayudar a reducir los miedos, estrés y preocupaciones de los empleados, proporcionando otro enfoque del proceso comunicacional al relacionar la comunicación a la toma de decisiones, además de los beneficios que se pueden alcanzar y lograr la efectividad en este proceso.

De acuerdo a la investigación realizar se pudo observar varios factores que les afecta a los docentes como es la presión, depresión, entre otros a pesar que la muestra es pequeña esto es alarmante, porque con muestras más altas los resultados serían mucho más sorprendentes. Ya que el estrés trae consigo múltiples problemas a la salud de las personas, incluso llegando a factores desencadenantes como es el suicidio, por lo tanto se tiene que prestar mucha atención a los docentes que sufren de este mal para poder ayudarlos a superar a salir de ella sin ningún problema y no quede secuelas en su persona.

Por otra parte, no solo se encontró una correlación entre el estrés laboral y clima organizacional sino también en otros ámbitos como es la comunicación, trabajo en equipo, así mismo en las estadísticas nos muestra que los docentes si padecen severamente de presiones, ansiedad, irritabilidad, entre otros. A todo esto no solo se puede decir que los docentes están afectados por el estrés dentro de su ámbito laboral si no también se suman factores estresantes fuera de las aulas es decir en su vida cotidiana.

Así mismo es importante recalcar la correlación encontrada aunque no tanta significancia entre el estrés laboral y clima organizacional, ya que esto no solo afecta a los docentes sino a toda la población en general por las dificultades

económicas, problemas sociales, emocionales, entre otras cosas afectando seriamente el ambiente social de las personas. De tal forma damos sustento del trabajo investigado con el estudio de diversos autores.

Según Keith y Newstrom (2003), el estrés puede producir diversas consecuencias psicológicas, incluyen la ansiedad, frustración, apatía, agresividad y depresión. Además menciona que algunos resultados del estrés también pueden ser cognitivos incluyen dificultad para concentrarse, incapacidad para tomar decisiones, bloqueos mentales y ausencias momentáneas.

Así mismo por su parte Chiavenato (2002), define que el estrés laboral es una condición intrínseca de la persona a consecuencia de la vida moderna, las exigencias, necesidades, urgencias, plazos para cumplir con las tareas laborales o familiares, metas, objetivos por alcanzar, falta de recursos, todo esto hacen que la mayoría en algún momento de la vida queden expuestos al estrés.

Con todo esto, se concluye que es sumamente importante saber controlar el estrés tomando medidas necesarias, mediante técnicas de relajamiento, respiración, organización, afrontamiento, comunicación y clima organizacional con otras personas para que de esa manera no se de cabida a lo que es el estrés.

Para futuras investigaciones, las recomendaciones que se les brinda sería tomar distinción entre docentes varones y mujeres, también trabajar con muestras mayores para lograr un buen resultado y se note la diferencia de correlaciones que deseamos alcanzar para saber cuál de los géneros son los que muestran mayor estrés en el trabajo y como lo afrontan realizando la misma correlación con el clima organizacional, ya que es un ente primordial en los docentes el clima organizacional mucho depende de ello para lograr objetivos en común para el beneficio de las instituciones educativas y poder brindar calidad de enseñanza hacia los alumnos.

Finalmente tenemos trabajos de investigación de Paipay Casa (2017), quien fundamenta y da respaldo teóricamente a nuestra investigación en lo que es estrés laboral. Así mismo Herrera y Segura Agüero con su tesis elaborado en el año (2013), hablan ampliamente sobre el clima organizacional, sus beneficios, entre otros, buscando relación entre las variables estudiadas.

V. CONCLUSIONES

Con base a los objetivos planteados y la demostración de hipótesis se pudo llegar a las siguientes conclusiones.

Primero: En base a los resultados obtenidos se puede afirmar que en la investigación plantada no existe relación significativa inversa entre estrés laboral y clima organizacional ya que el valor calculado en la correlación de Pearson es (0,069), siendo superior al valor sig. 0,716 de la tabla a 0.05. Demostrándose así que tiene una relación muy baja entre las variables de estrés laboral y clima organizacional.

Segundo: En fundamento a los resultados obtenidos se logró alegar que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y relaciones interpersonales entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017. Dado que el valor de Pearson es – 0.100 para ambas variables teniendo una correlación negativa muy débil, se puede concluir que el estrés laboral no afecta directamente en las relaciones interpersonales de los individuos ya que esto se manifiesta de manera superficial y no con un objetivo en común.

Tercero: Podemos afirmar no existe relación significativa entre estrés laboral y trabajo en equipo entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos el valor de correlación de Pearson es 0.073, teniendo una significancia mínima. De tal forma podemos determinar que el estrés laboral afecta directamente pero de manera muy superficial en la realización de los trabajos en equipo.

Cuarto: De acuerdo a los resultados conseguidos en la investigación podemos alegar que si existe una correlación positiva muy baja entre el estrés laboral y comunicación en los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017. Ya que el valor calculado en la correlación de Pearson es de 0.241; a la vez siendo positiva la significancia bilateral de 0,199 en consecuencia de alguna u otra manera afecta el estrés laboral en la normal comunicación de los miembros de un institución, ya que esta es una fuente fundamental para llegar a cualquier acuerdo, siendo uno de los conductos primordiales para solucionar situaciones ya sean negativas o positivas.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: considerando que existe una correlación positiva directa Ya sea muy baja entre el estrés laboral y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017. Corresponde a las autoridades de los gobiernos regionales, de la Dirección Regional de Educación, Ugeles y otras entidades promover talleres, capacitaciones con respecto al estrés y de cómo deben sobrellevar esta situación para que de esa manera no les afecte en su desenvolvimiento laboral, de tal forma no queden afectados los alumnos.

Segundo: precisando que existe relación bilateral significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017. Se encuentra una correlación negativa muy débil, esto quiere decir que de alguna manera el estrés afecta en las relaciones interpersonales de un individuo desde ese punto el primer miembro que debe de intervenir es el director ya que él está al mando de todo sus docentes si se muestra este tipo de situaciones afectara también al entorno social, por lo tanto se debilitara el clima organizacional.

Tercero: Resaltando que existe relación bilateral significativa entre el estrés laboral y trabajo en equipo entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017. Se sugiere a las instituciones públicas y privadas que tienen vínculo directo con la educación priorizar actividades que puedan ayudar a frenar el estrés en los docentes, y al líder que es el director saber guiar con mucha cautela y estrategia a todos sus colegas por que dependerá de ellos alcanzar un servicio de calidad en beneficio de los alumnos.

Cuarto: Como bien sabemos que el estrés es un problema latente en nuestra sociedad y afecta de manera directa al entorno social, se sugiere a todas las entidades ya antes mencionadas a trabajar y combatir o reducir el estrés en los docentes. Porque con docentes estresados dentro de una institución no habrá una comunicación insatisfactoria entre sus miembros y por ende afectara directamente el clima organizacional.

Quinto: Cada docente primero debe saber reconocer de manera personal que tiene este mal y a partir de ella realizar ejercicios de relajamiento, respiración, motivación, entre otros seguidamente buscar ayuda profesional para su recuperación. De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el estrés laboral se recomienda a las instituciones realizar actividades destinados a disminuir el estrés en los docentes, mediante programas organizacionales cuyo objetivo debe ser mejorar las condiciones laborales y el clima organizacional.

VII. REFERENCIAS Bibliográficas

- Acosta, J., Fernández, N. y Mollón, M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería. España: Pearson - Prentice Hall.*
- Ayuso Marente, José Antonio. *Profesión Docente y Estrés laboral una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. Universidad de Cádiz – España.*
- Álvaro de Ansorena Cao “15 pasos para la selección de personal con éxito”. Ed. Paidós, Barcelona, 1996.
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. y Balcázar, N. (2003) *Síndrome de Burnout en maestros de educación básica nivel primaria de Guadalajara.*
- Cano, V. (2006). *La naturaleza del estrés, sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés.*
- Cárdenas, G. y Pérez. M (sf). *El síndrome de “estar quemado” por el trabajo en profesores de Educación primaria. Revista Xictli. Recuperado <http://www.unidad094.upn.mx/revista/57/04.html>*
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.*
- Cuadro Moreno, Juan José. *Estrés y Ansiedad. <http://www.estreslaboral.info/>.*
- Elsa Rodríguez Méndez. “Estrés Ocupacional”. *Ministerio del trabajo y seguridad social instituto de seguros sociales. Seccional Antioquia. División Salud Ocupacional. Medellín 1993.*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.*
- López, A. (2007). *14 ideas clave: el trabajo en equipo del profesorado. Barcelona: Grao.*
- Mapcal. (1998). *Gestión eficaz del trabajo en equipo. Madrid: Díaz de Santos.*
- Martha Alicia Alles “Gestión por competencias. El diccionario”. Ed. Granica. Buenos Aires. Argentina. 2003
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores. Madrid: Díaz de Santos.*

- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Otero López, José Manuel. *Estrés Laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*.
- Petri, H., Govern, J. (2006). *Motivación: teoría, investigación y aplicaciones (5ª ed.)*. Cengage learning editores.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española (22 ed.)*. Madrid: Espasa Calpe.
- Rubio Alcalá, Fernando. *Como afrontar el estrés laboral*.
<http://www.estreslaboral.info/estres-laboral-en-mexico.html>
- Stravoula, L. (2004) *La organización del trabajo y el estrés: estrategias de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. OMS: Ginebra.
- UNESCO (2005) *Condiciones de trabajo y Salud docente: Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. UNESCO: Santiago.
- Virues, R. A. (2005, 25 de mayo). *Estudio sobre ansiedad*. Revista *Psicologica Científica*. Com. Disponible en:
<http://www.psicologiacientffica.com/ansiedad-estudio>.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona: UOC.

ANEXOS

INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO SOBRE

ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario tiene como objetivo conocer sobre el estrés laboral en los docentes, de qué manera nos afecta en el desarrollo normal de nuestras sesiones diarias con nuestros estudiantes y en nuestra vida cotidiana y a la vez saber el clima organizacional que tenemos dentro de nuestra institución Educativa con nuestros colegas. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias.

(Marque con X su respuesta)

SEXO:

Masculino () Femenino ()

EDAD:

De 20 a 30 años () De 31 a 50 años () De 51 a más años ()

CONDICIÓN LABORAL:

Contratado () Nombrado ()

TIEMPO DE SERVICIO:

De 1 a 10 años () de 11 a 20 años () de 21 a más años ()

Instrucciones:

Estimado (a) profesor (a):

A continuación se le presenta una serie de preguntas, que deberá responder marcando con una (x) la opción que considere mejor su percepción sobre el tema.

Estrés Laboral

ÍTEMS		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4
ANSIEDAD	1.- Me es difícil serenarme frente a la presión laboral.				
	2.- Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo (a).				
	3.- Me paso todo el día pensando en las cosas que tengo que hacer en el trabajo.				
	4.- Hay momentos que me noto tenso durante el desarrollo de mi sesión.				
	5.- La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de (alimentación, sueño, etc.).				
	6.- Me cuesta concentrarme cuando inicio a desarrollar mi sesión de clases.				
	7.- Las dificultades laborales afectan mi estado de salud físico.				
	8.- Afronto con dificultad las tareas laborales.				
	9.- Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas negativas del trabajo.				
DEPRESIÓN	10.- A menudo siento las ganas de llorar.				
	11.-Me entristezco fácilmente con los problemas que se presentan en el trabajo.				
	12.- Me siento agobiado (a) con las presiones del trabajo.				
	13.- Me falta energía para afrontar la labor de profesor (a).				
	14.- Veo el futuro sin ilusión alguna con la profesión que elegí.				
PRESIONES	15.-Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.				
	16.-Al desarrollar mi jornada laboral siento la necesidad de que esto acabe rápido.				
	17.-Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.				
	18.- Acabo mi jornada laboral abatido y desanimado.				
	19.- consecuentemente trato de eludir responsabilidades.				

DESMOTIVACIÓN	20.-Me siento estresado con la labor que ejerzo como docente.				
	21- He perdido la motivación por la enseñanza.				
	22.- Disfruto de las cosas que realizo en mi trabajo.				
	23.- Los padres me valoran positivamente como docente.				
	24.- Como docente mi trabajo es muy monótono.				
	25.-Los malos momentos personales de los alumnos me afectan directamente.				
MAL AFRONTAMIENTO	26.- Me animo fácilmente cuando estoy triste.				
	27.- El aula que trabajo me resulta acogedora.				
	28.-Me adapto con facilidad a los cambios que se presentan en el trabajo.				
	29.-Mi relación con mis colegas es satisfactoria.				
	30.- La organización en la Institución Educativa es buena.				
	31.-Mis colegas de trabajo cuentan conmigo para lo que necesitan.				
	32.-Dispongo de los medios necesarios para realizar mi labor como yo quisiera.				
	33.-Mi trabajo afecta negativamente otros aspectos de mi vida.				
	34.-Dificultades que surgen entre colegas los resuelvo fácilmente.				
	35.- Busco ayuda para resolver los problemas laborales.				

Clima organizacional

	ÍTEMS	Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4
RELACIONES INTERPERSONALES	1.- Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.				
	2.- Recibo buen trato de mis colegas de trabajo.				
	3.- En mi Institución reconocen la buena labor realizada.				
	4.- La relación con otras aulas permite trabajar cómodamente.				
	5.- El trabajo que realiza el Director (a) para manejar conflictos es bueno.				
TRABAJO EN EQUIPO	6.- Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.				
	7.- Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.				
	8.- Mi Institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
	9.- El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.				
	10.- Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.				
COMUNICACIÓN	11.-Existe una buena comunicación entre mis compañeros (as) de trabajo.				
	12.- Mi director (a) me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
	13.-La información de interés debe ser compartida con los demás.				
	14.-Presto atención a los comunicados que emite el director (a).				
	15.-Existe desconfianza en emitir los conocimientos adquiridos entre docentes de la Institución.				

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

EVIDENCIA DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

Profesional	Puntaje
Mg. Aurelia Meza Peña	95 %
Mg. Modesta Minauro Vega.	90 %
Mg. Edith Sánchez Abollaneda	94 %
Porcentaje	95 %

EVIDENCIA DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL

Profesional	Opinión	Puntaje
Mg. Flormila Beatriz Verde Espinoza	Procede su aplicación	80 %
Mg. Oscar M. Davila Rojas.	Puede ser aplicado	90 %
Dr. Jose A Lastarria Zapata	Aplicable	80 %
Promedio de calificación		83.3 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

Lugar y Fecha: Purari; 12, de Julio de 2013.

Apellidos y nombres del experto: **Mg** **Dr.**

Verde Espinosa Formica Beatriz

DNI N° 06151830 Teléfono: 975021409


Firma del Experto Informante

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:


90 %

Lugar y Fecha: HUARI ; 14 de JULIO de 2013.

Apellidos y nombres del experto: Mg (X) Dr. ()

OSCAR MELANIO DAVILA ROJAS

DNI N° 10379965 Teléfono: 990339847



Firma del Experto Informante

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es factible

PROMEDIO DE VALORACIÓN:


80 %

Lugar y Fecha: Quar ; 20 de Julio de 2013.

Apellidos y nombres del experto: Mg () Dr. (X)

LASTARRIA ZAPATA, José Alejandro

DNI N° 06121782 Teléfono: (0) 993508337


Firma del Experto Informante

Reg: A01239176.

MATRIZ DE COSISTENCIA

ANEXO N° 04:

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

Título: Estrés laboral en los docentes y clima organizacional en la red patibamba 2017.

Autor: Br. Rusdit Mónica Ccorahua Huamán

Problema	Objetivo	Hipótesis	Operacionalización de las variables			
			Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice de valoración
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación Existe entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – Abancay 2017.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba – 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y relaciones interpersonales entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red 	<p>HIPÓTESIS:</p> <p>H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017.</p> <p>Ho.-No existe relación inversa significativa entre estrés laboral y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba – 2017</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICO 1:</p> <p>H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y relaciones interpersonales en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba.</p> <p>Ho.- No existe relación inversa significativa entre estrés laboral y relaciones interpersonales en los docentes de las Instituciones</p>	<p>Variable 1: ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES</p>	<p>D.1:</p> <p>Ansiedad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Me es difícil serenarme frente a la presión laboral. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo (a). Me paso todo el día pensando en las cosas que tengo que hacer en el trabajo. Hay momentos que me noto tenso durante el desarrollo de mi sesión. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de (alimentación, sueño, etc.). Me cuesta concentrarme cuando inicio a desarrollar mi sesión de clases. Las dificultades laborales afectan mi estado de salud físico. Afronto con dificultad las tareas laborales. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas negativas del trabajo. 	<p>Nominal</p>
				<p>D.2:</p> <p>Depresión</p>	<ul style="list-style-type: none"> A menudo siento las ganas de llorar. Me entristezco fácilmente con los problemas que se presentan en el trabajo. Me siento agobiado (a) con las presiones del trabajo. Me falta energía para afrontar la labor de profesor. Veó el futuro sin ilusión alguna con la profesión que elegí. 	
				<p>D.3:</p> <p>Presiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil. Al desarrollar mi jornada laboral siento la necesidad de que esto acabe rápido. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. Acabo mi jornada laboral abatido y desanimado. Consecuentemente trato de eludir responsabilidades. 	
				<p>D.4:</p> <p>Desmotivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Me siento estresado con la labor que ejerzo como docente. He perdido la motivación por la enseñanza. Disfruto de las cosas que realizo en mi trabajo. Los padres me valoran positivamente como docente. Como docente mi trabajo es muy monótono. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan directamente. 	

	<p>Patibamba.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y trabajo en equipo entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba. Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y comunicación y comunicación entre los docentes de las instituciones educativas de inicial de la red Patibamba. 	<p>Educativas de Inicial de la red Patibamba.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICA 2.</p> <p>H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba.</p>	<p>Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>D.5:</p> <p>Mal afrontamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> Me animo fácilmente cuando estoy triste. El aula que trabajo me resulta acogedora. Me adapto con facilidad a los cambios que se presentan en el trabajo. Mi relación con mis colegas es satisfactoria. La organización en la Institución Educativa es buena. Mis colegas de trabajo cuentan conmigo para lo que necesitan. Dispongo de los medios necesarios para realizar mi labor como yo quisiera. Mi trabajo afecta negativamente otros aspectos de mi vida. Dificultades que surgen entre colegas los resuelvo fácilmente. Busco ayuda para resolver los problemas laborales. 	<p>Nominal</p>
		<p>Ho.- No existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la red Patibamba.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA 3:</p> <p>H1.- Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y comunicación en los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba.</p>		<p>D.1:</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución. La relación con otras aulas permite trabajar cómodamente. El trabajo que realiza el Director (a) para manejar conflictos es bueno. 	
		<p>Ho.- No existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y comunicación en los docentes de las Instituciones Educativas de la red Patibamba</p>		<p>D.2:</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes. Mi Institución es flexible y se adapta bien a los cambios. El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales. 	
				<p>D.3:</p> <p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe una buena comunicación entre mis compañeros (as) de trabajo. Mi director (a) me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. La información de interés debe ser compartida con los demás. Presto atención a los comunicados que emite el director (a). Existe desconfianza en emitir los conocimientos 	

DATA DE LAS VARIABLES DE ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL:

Data de Estrés Laboral																																										
	ITEMS																																			AN	DE	PRE	DES	MAL	EL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35							
1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	17	6	10	13	26	72
2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	17	8	7	15	28	75		
3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	11	6	8	12	32	69	
4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	19	12	10	13	23	77	
5	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	4	3	1	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	14	9	7	13	30	73	
6	1	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	4	2	1	1	4	3	1	2	4	4	4	4	2	3	2	1	3	2	15	6	11	12	29	73	
7	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	4	4	1	2	4	4	4	3	1	2	4	1	4	1	12	7	9	13	29	70	
8	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	4	4	2	1	4	4	4	4	2	2	3	1	4	4	15	6	9	13	29	72	
9	3	2	4	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	20	10	11	11	28	80	
10	4	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	2	1	4	4	4	3	1	2	3	1	3	1	20	8	7	13	26	74	
11	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	14	6	10	10	19	59	
12	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	15	7	11	11	21	65	
13	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	14	6	10	12	21	63	
14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	10	7	7	13	28	65
15	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	3	2	14	8	10	12	23	67	
16	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	4	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	14	9	10	12	28	73	
17	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	14	6	9	12	23	64	
18	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	4	4	1	2	3	2	3	4	2	3	2	1	3	1	11	6	9	13	25	64	
19	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	17	12	10	12	23	74	
20	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	3	4	1	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	13	8	9	12	24	66	

21	1	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	14	9	10	11	23	67	
22	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	10	5	7	11	27	60
23	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	4	4	1	2	4	4	3	3	3	4	3	1	4	1	11	7	8	13	31	70	
24	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	3	1	2	4	3	3	2	1	2	1	1	2	2	17	10	10	12	21	70	
25	2	2	2	3	1	1	2	3	2	4	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	4	4	3	2	2	3	4	1	2	2	18	11	9	15	27	80	
26	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	4	4	1	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	15	7	10	15	23	70	
27	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	3	2	13	7	8	12	25	65	
28	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	15	9	9	11	22	66	
29	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	15	10	11	10	23	69	
30	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	16	10	9	10	28	73	

Data de Clima Organizacional

	ITEMS															REL	TRA	COM	CO
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	17	16	16	49
2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	12	14	14	40
3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	18	15	17	50
4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	17	15	17	49
5	4	4	2	3	1	2	2	1	1	2	4	1	4	3	4	14	8	16	38
6	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	4	3	11	8	15	34
7	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	1	4	4	2	18	15	15	48
8	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	4	1	13	11	11	35
9	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	11	7	11	29
10	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	4	2	9	7	11	27
11	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	11	9	9	29
12	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	12	11	10	33
13	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	11	9	9	29
14	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	16	14	14	44
15	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	14	11	13	38
16	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	12	12	14	38
17	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	2	3	2	12	11	12	35
18	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	16	14	16	46
19	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	3	4	3	11	9	14	34
20	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	13	13	16	42
21	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	14	12	13	39
22	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	4	2	16	12	15	43
23	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	14	11	16	41
24	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	8	10	11	29
25	2	2	2	3	1	4	3	2	4	3	2	2	3	4	2	10	16	13	39
26	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	4	3	12	7	13	32
27	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	12	10	12	34
28	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	13	11	12	36
29	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	11	8	12	31
30	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	20	17	15	52