



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de
instituciones educativas particulares del distrito de Rímac.**

Lima, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

Jara Pereda, Katherine Gianella (ORCID: 0000-0002-4838-2760)

ASESOR:

Mg. Escudero Nolasco, Juan Carlos (ORCID: 0000-0002-5158-7644)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Este estudio va dedicado en mi primer lugar a mis padres y hermano, quienes son el soporte en mi vida, me brindaron su apoyo en el transcurso de toda mi carrera universitaria.

Agradecimientos

En primer lugar, doy gracias a Dios por permitirme tener tan buena experiencia dentro de la universidad, a mis padres por su esfuerzo y dedicación para brindarme una buena educación, a mi asesor por guiarme con el éxito de esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula-----	i
Dedicatoria-----	ii
Agradecimiento-----	iii
Índice de Contenidos-----	iv
Índice de Tablas-----	v
Resumen-----	vi
Abstract-----	vii
I. INTRODUCCIÓN-----	1
II. MARCO TEÓRICO-----	3
III. METODOLOGÍA-----	9
a. Tipo y diseño de investigación-----	9
b. Variables y operacionalización -----	10
c. Población, muestra y muestreo-----	12
d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos-----	13
e. Procedimientos-----	18
f. Métodos de análisis de datos-----	18
g. Aspectos éticos-----	19
IV. RESULTADOS-----	20
V. DISCUSIÓN-----	23
VI. CONCLUSIONES-----	27
VII. RECOMENDACIONES-----	28
REFERENCIAS-----	29
ANEXOS-----	35

Índice de tablas

Tabla 1	Descripción de los niveles clima organizacional y estrés laboral.....	19
Tabla 2	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Samirnov según sexo.....	20
Tabla 3	Descripción de la correlación entre las dos variables clima organizacional y estrés laboral.....	21
Tabla 4	Descripción de la correlación entre primera variable y las dimensiones de la segunda variable.....	21
Tabla 5	Descripción de la correlación entre clima organizacional y estrés laboral según sexo.....	22
Tabla 6	Coficiente de alfa de Cronbach y Omega de Mcdonald para la variable de clima organizacional y sus dimensiones.....	59
Tabla 7	Coficiente de alfa de Cronbach y Omega de Mcdonald para la variable de estrés laboral y sus dimensiones.....	59

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac, Lima 2020. La muestra se conforma de 323 docentes de ambos sexos donde 157 fueron participantes mujeres y 166 hombres. Para medir las variables se hizo uso de los siguientes instrumentos, escala de clima laboral (CLA-SPC), de Sonia Palma Carrillo, conformado por 50 ítems; y el cuestionario de estrés laboral (JSS), en su adaptación al español por Carlos Catalina Romero, conformado por 60 ítems; El tipo de la investigación es descriptivo correlacional y tiene un diseño no experimental. En los resultados se pudo determinar que existe una correlación entre clima organizacional y estrés laboral (-,450), por lo que a mayor estrés menor es el clima laboral en los docentes. Por otro lado, existe una relación entre clima organizacional y sus dimensiones del estrés como el índice del estrés (-,297), severidad del estrés (-,552); y frecuencia del estrés (-,599). Se puede ver que el más alto es frecuencia del estrés y el más bajo es índice del estrés.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés laboral, índice del estrés, severidad del estrés, frecuencia del estrés.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between organizational climate and work stress in teachers of private educational institutions of the district of Rímac, Lima 2020. The sample is made up of 323 teachers of both sexes where 157 women and 166 men participated. To measure the variables, the following instruments were used: the work environment scale (CLA-SPC), by Sonia Palma Carrillo, made up of 50 items; and the work stress questionnaire (JSS), in its adaptation to Spanish by Carlos Catalina Romero, made up of 60 items; The type of research is descriptive correlational and has a non-experimental design. In the results it was possible to determine that there is a correlation between organizational climate and work stress (-, 450), so that the higher the stress, the lower the work environment in teachers. On the other hand, there is a relationship between organizational climate and its dimensions of stress such as stress index (-, 297), stress severity (-, 552); and frequency of stress (-, 599). It can be seen that the higher the stress frequency and the lower the stress index.

Keywords: Organizational climate, work stress, stress index, stress severity, stress frequency.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas requieren de un clima organizacional donde sus trabajadores se sientan seguros y que esto, se refleje en la producción semanal; no siempre se puede lograr, debido a que estamos pasando por un momento de crisis en todo el mundo donde la población aún se mantiene aislada. Donde las instituciones educativas (públicas y privadas) han optado por usar el medio de trabajo virtual (teletrabajo), desde sus hogares los colaboradores como: los docentes en todos los grados (inicial, primaria, secundaria y superior) tienen que llegar a improvisar para brindar un buen desempeño y poder lograr los objetivos propuestos; pero uno de los factores que está jugando en contra es el estrés, debido a que el trabajador no está en su zona habitual de trabajo, la ausencia de compañeros y la carencia de los medios adecuados para su correcto desempeño. Por tanto, Visbal (2019) lo define el clima organizacional como, la relación que debe existir entre el personal para un buen desempeño laboral.

Los centros educativos se organizan con distintas dependencias y que se dedican a trabajos propios sin darse cuenta que sus docentes lleguen a trabajar más de las horas establecidas y eso hace que la persona no tenga un buen clima organizacional. Delgado y Mendoza (2018), nos dice; más de 500 mil docentes entre varones y mujeres, están en desacuerdo en la forma de cómo están trabajando, un 44% de los docentes se sienten satisfechos, y un 74% de los docentes están decididos en cambiar de instituciones si pudiesen trabajar donde le hagan más felices.

No siempre los trabajadores estarán insatisfechos con los que pasa en sus centros de laborales, sino es todo lo contrario. IPSOS (2019), nos dice que un 35% afirman sentirse a gusto en su trabajo, y un 46% identifican un buen ambiente laboral; el 20% toman en cuenta sus propuestas de mejora; el 79% considera que su trabajo es fundamental dentro de la institución; y el 35% los capacitan anualmente para poder crecer dentro del plantel.

Por otro lado, Ramos (2018), nos dice que el estrés está en todo centro de trabajo, porque no hay un buen clima laboral donde los colaborador se sienta cómodos y tenga una comunicación fluida con los directores, el 39% las personas se estresan por la recarga de trabajo, 27% es el desempleo, 18% las responsabilidades que les dejan a cargo, y el 8% es la familia y los estudios;

también nos dice que el 71% de las personas que tienen estrés han generado desánimo en su trabajo, y el 29% no acepta haber llegado a depresión.

Las personas que tienen estrés llegan a disminuir su desempeño laboral hasta un 13% de sus labores. Para Leka; Griffith y Cox (2019), nos dice 13 de cada 20 trabajadores de países desarrollados ya están siendo afectados por el estrés laboral, los horarios habituales de trabajo ya no sean los mismos ya que la tecnología ha hecho que muchas personas sigan trabajando incluso al llevar sus casas.

Alarcón y Vera (2019) identificaron estrés laboral en un grupo de 298 trabajadores de una institución educativa, 144 varones y 154 mujeres de la jurisdicción de Rímac. Su investigación se llegó a evidenciar que el 35% de los participantes presentan un buen clima laboral, 69% evidenciaron estrés laboral, mientras que el 74% falta de comunicación e incentivos con los logros de los docentes.

Con ello, se corrobora la aparición de estrés laboral en el distrito de Rímac llegando a afectar el clima organizacional en las instituciones educativas. Para Rodríguez (2019) que llega a existir una relación entre clima organizacional y el estrés laboral ya que, más estrés quiere decir que hay un menor clima organizacional. Por ello, se formula la siguiente problemática ¿Existe relación entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac?, Lima, 2020.

La justificación de esta investigación cuenta con cuatro niveles: El primer nivel teórico, teniendo en cuenta que en las organizaciones buscan siempre crecer e innovar cada uno en su rubro, analizando los planteamientos teóricos propuestos por los autores de ambas variables. El segundo nivel es el práctico, esta investigación busca evidenciar la relación que hay entre las dos variables mencionadas, a fin de que se pueda desarrollar una mejora y disminuir el estrés a través de programas de intervención. El tercer nivel es el metodológico, el trabajo es de tipo correlacional y se intenta evidenciar estadísticamente la relación entre las dos variables. El cuarto nivel es el social, este estudio brindará un aporte al campo de investigación y a los alumnos y también a las familias hacen frente a dicha situación estresante.

De esa manera esta investigación tiene como objetivo general en Determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac. Lima, 2020. También se establecieron los siguientes objetivos específicos; determinar el nivel de clima organizacional y estrés laboral en los docentes; también determinar la relación entre clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los docentes, y finalmente determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral según el sexo en los docentes.

La hipótesis general de esta investigación es ver si Existe una correlación estadísticamente significativa e inversa entre el clima organizacional y estrés laboral en los docentes. La hipótesis específica son los siguientes: Existe correlación estadísticamente significativa e inversa entre clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los docentes; y por ultimo ver si existe correlación estadísticamente significativa e inversa entre clima organizacional y el estrés laboral según sexo en los docentes.

II.MARCO TEÓRICO

En las investigaciones realizados en el ámbito internacional se presenta a Murueta y Torres (2018), realizaron un estudio y tuvo como objetivo general llegar a ver si existe una relación entre clima laboral y el estrés en docentes de secundaria de Madrid. El nivel del estudio fue descriptivo. La muestra fue de 230 docentes de secundaria de Madrid. Los resultados fueron que un 49% con estrés (eustrés); intervalo agrupa 31 participantes es un 15.1% con un bajo clima laboral. El estudio concluye que los docentes de secundaria tienen un alto nivel de estrés eso quiere decir que hay una correlación significativa entre el clima laboral y el estrés; ya que, obtuvieron correlación de $p=0,175$.

Miño (2018) llegó a realizar un estudio y su objetivo principal en poder identificar la conexión que hay entre el clima organizacional y estrés laboral en profesores de enseñanza media. El nivel de investigación fue cuantitativa no experimental. La muestra fue de 190 docentes entre 91 varones y 99 mujeres. Los resultados fueron: el 50% de los docentes perciben un clima laboral regular y un 60% experimentan de manera leve el estrés. El estudio llega a concluir que efectivamente hay una correlación de ($p=-0,132$) entre los elementos clima laboral y estrés en los docentes.

Ibarvo, Zapata y Núñez (2017) llegó a tener como objetivo general poder evaluar los niveles de estrés y un clima organizacional en los docentes de nivel inicial en instituciones estatales de la ciudad de Chihuahua. El nivel de estudio fue cuantitativo. La muestra del estudio fue de 150 docentes. Los resultados son que el 47.5% presentaron agotamiento emocional, y un 23.53% presentaron despersonalización que representa, 84.3% representan un clima organizacional regular, y el 37% se considera bajo de estrés el 45% tienen un estrés muy alto. El estudio concluyó que hay una relación con ($p=-0,104$) de significancia entre clima organizacional y estrés laboral que presentan en los docentes de inicial.

Goupil; Brunet y Archambault (2017) determinó como objetivo si hay una relación entre clima laboral y estrés en los docentes de Berlín. El nivel del estudio fue descriptivo. La muestra de la investigación fue de 160 docentes. Los resultados fueron 50.8% de los docentes tienen un nivel alto de estrés, y un 34.3% hay un buen clima en su centro de trabajo. El estudio concluye que hay un alto nivel de

estrés laboral, también se pudo ver cuán mayor es el trabajo del docente se incrementa el estrés y la relación que hay entre las dos variables es ($p=0,112$).

Alarcón; Gutiérrez y Valderrama (2016) realizaron un estudio de “Identificar los acontecimientos del Clima laboral y las dimensiones del estrés que propician en los maestros de primaria en instituciones nacionales de Bogotá”. Tuvo como objetivo en poder identificar los acontecimientos del clima organizacional que propician las dimensiones del estrés en los docentes de primaria en instituciones nacionales de Bogotá. El nivel de la investigación fue descriptivo. La muestra de la investigación fue de 500 docentes entre varones y mujeres. Los resultados demostraron que el 32% que existe un buen clima organizacional y el 72% reflejan un grado alto de estrés en los maestros de instituciones nacionales. Por ello concluye que las dimensiones de la variable de estrés son altas, dentro de la institución y también se ha podido ver que el estrés laboral y sus dimensiones se puede ver de manera positiva e inversa con el clima laboral y su correlación es de ($p=-0,143$).

En el ámbito nacional mencionamos a Ferrando (2015) como objetivo principal de su investigación fue evaluar el clima laboral en el estrés en docentes de secundaria en instituciones particulares de Piura. El nivel del estudio es cuantitativo. La muestra de la investigación fue de 150 maestros entre ambos sexos. Los resultados fueron lo siguiente un 80% de los docentes perciben un clima laboral favorable y un 23% lo ven todo lo contrario; el 26% de los docentes presentan síntomas de estrés. El estudio concluye que llega a haber una conexión notable entre las variables mencionadas en los maestros de secundaria en instituciones particulares, la percepción del clima organizacional va de acuerdo a los niveles de estrés en los participantes y tiene una correlación de ($p=-0,115$).

Alva y Ríos (2018) Tuvo como objetivo principal de su investigación es poder analizar el nivel entre clima laboral y estrés en maestros de primaria. El tipo de este estudio fue descriptivo correlacional. El muestreo del estudio llegó a conformar por 145 docentes. Los resultados fueron de la variable de estrés laboral es promedio con un 54%, con referente a la variable de clima organizacional se percibió un 67.3% y es un nivel alto. Se concluyó que el estudio

no llega a tener una correlación de ($p=0,002$) entre las dos variables mencionadas en los docentes de primaria.

Ojeda y Valencia (2016), su objetivo de su estudio es llegar a identificar la relación que hay entre las variables clima laboral y el estrés en los maestros de instituciones de la policía nacional. La investigación fue descriptiva. La muestra fue 900 docentes de ambos sexos. Los resultados son el 48.7% presentaron un alto grado de estrés, mientras que el 38.8% es promedio, y el 68.8% un nivel bajo; 67.2% del personal perciben un clima negativo y el 36.9% lo ven de manera positiva. El estudio concluye que la relación significativa entre las dos variables es de un $p= 0,001$.

Choque (2017) el objetivo principal es llegar identificar el estrés en el clima laboral en los maestros de Tacna. El estudio fue descriptivo correlacional. Los resultados fueron que el 43.48% de los docentes tienen un alto grado de estrés, y un 78.26% presentan un grado promedio en clima laboral, el 73,91% de los docentes mencionan que existe diversos aspectos que deberían mejorar dentro de la institución. Se llegó a concluir que el estrés se correlaciona directa con ($p=0,124$) con el clima laboral.

Chircca y Villanueva (2016) tiene como objetivo principal de la investigación en poder llegar a analizar el clima laboral y estrés en maestros de Huancayo. Es de tipo correlacional no descriptiva. El muestreo del estudio fue de 140 docentes de ambos sexos. Los resultados fueron: el 63% de los docentes presentaron un grado bajo de estrés, un 37% sacaron un grado promedio de estrés; y el 6% de los docentes señalan un clima organización promedio, y el 53% señalan que hay un buen clima organizacional. El estudio finalizó que si se pudo llegar analizar y se pudo ver que hay una conexión notable con ($p=-0,114$) entre clima laboral y estrés en los maestros de Huancayo.

Se continuará con las bases teóricas del estudio. El clima organizacional proviene de Lewin en los años 1936, quien logró demostrar el comportamiento de la persona llega a depender de una situación donde llega a ocurrir una conducta. Lo que llega referirse el comportamiento es una función de poder interactuar entre el personal y ambiente de trabajo. (Dorta, 2016)

Sandoval (2015), nos dice que toda organización tiene características de otras organizaciones, ya que los ambientes laborales llegan a formar diferentes individuos de diferentes áreas y esto se llega a considerar como clima organizacional.

Es una agrupación de personalidades que llegan a describir una estructura y se llega a distinguir de muchas maneras de otras identidades y esto influye mucho en la conducta de los colaboradores que lo llegan a formar. (Forehand y Gilmer, 2015)

Para Brunet (2016) llega a definir al clima laboral como un grupo de particularidades que hacen que se distingan de otras organizaciones por sus servicios que brindan y en el diagrama de flujo también esto llega a influir en la conducta de los sujetos dentro de su organización.

Márquez (2015) nos dice que el clima organizacional se llega a caracterizar por tener varias dimensiones importantes para la empresa como son: el espacio físico, estructura de la organización, la responsabilidad, identidad, comunicación, capacitación, liderazgo de los jefes de área y administrativos y también la motivación.

Es necesario conocer las teorías relacionadas al clima organizacional, por ello se iniciará conociendo la teoría de la motivación de Thorndike (1911) menciona que todos tenemos que repetir aquellos actos por los cuales hemos tenido recompensa y poder evitar aquellos por los que hemos obtenido castigo, los colaboradores repiten comportamientos que satisfagan las necesidades que tienen cada uno, resaltando que estas necesidades no serán las mismas en todas las personas.

La teoría de visión integral de Sechin (1996) nos dice que toda sociedad debe llegar a tomar en cuenta a su ambiente laboral en interacciones con los temas que están por mejorar y se llega a proponer para un buen rendimiento laboral para quienes conforman el centro de trabajo.

Gregori (2019), menciona que el estrés laboral es uno de los principales problemas que está afectando a los colaboradores del siglo XXI, lo lleva a definir como un

síndrome de adaptación general (SAG), que toda reacción defensiva del cuerpo llega a mostrar una reacción ya sea real o negativo.

Kung y Chan (2016), menciona que hay dos tipos de estrés puede ser positivo o negativo: El estrés laboral positivo es cuando se produce de forma adaptativa y no llega a perjudicar la salud integran de la persona y su duración se acopla al estímulo estresor; y el estrés laboral negativo llega a durar más de un tiempo correspondiente en la persona se llega a intensificar con el paso del tiempo comienza a padecer taquicardias, insomnios, ansiedad y depresión.

Para Ganster y Rosen (2017) nos dice que las causas que pueden estar teniendo las personas que están pasando por estrés laboral por excesiva responsabilidad en su centro laboral, incremento de carga de trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales que están trabajando.

Nastri (2020) nos dice que el estrés laboral es un agotamiento del sistema nervioso y que también produce síntomas depresivos tales como: Agotamiento físico, dificultades para concentrarse, insomnio, tristeza e Irritabilidad. Los estresores tienen que ver con la sobrecarga de trabajo y la responsabilidad que tienen en su área de trabajo. Las personas que puede pasar por esta situación están entre los 35 y los 45 años de edad son los más propensos.

El estrés laboral en los docentes puede ser por varios factores que llegar a contribuir con el cansancio en la institución: la sensación de aislarse, falta de apoyo y de motivación entre colegas, falta de libertad y esto hace que su estrés se llegue a incrementar con actitudes negativas. (Maslach, 2015)

Es necesario conocer las teorías relacionado al estrés laboral, por ello se iniciará conociendo la teoría de persona- ambiente de French y Caplan (1972) nos dice que el estrés laboral y la tensión se llega a tener consecuencias que surgen debido a las necesidades del colaborador y las condiciones del ambiente de trabajo, entre sus habilidades de la persona para dar respuesta a esas demandas. Esta teoría ha sido la guía para el tema de estrés basado en el cognitivo conductual.

La teoría de demanda- control de Karasek (1979) se llega a centrar en la interacción entre las demandas objetivas o presiones del ambiente laboral y la

libertad de decisiones del trabajador al cumplir con los requerimientos de su trabajo se ha comprobado que la alta demanda contribuye a la aparición de tensión psicológica, a la disminución de la productividad y a un incremento del riesgo de experimentar problemas de salud.

La teoría de refuerzo y recompensa de Siegrist (2005) menciona las condiciones de riesgo que hay en las empresas es cuándo existe una desorganización debido a la realidad, esto conlleva que el estrés llega a causar un desequilibrio entre la persona y su trabajo ya que no cumplen las expectativas planificadas. Y el nivel de esfuerzo del trabajador depende de dos maneras, uno puede ser de carácter extrínseco constituido por las demandas y obligaciones de trabajo, y el otro es de carácter intrínseco que son las necesidades de cómo pueden llegar a afrontar las obligaciones a través de tácticas de control del colaborador.

La teoría influenciada por la física por Jex y Zanelli (2013) que llega a enfatizar la presencia de eventos que pueden llegar a ser estresantes en el medio de trabajo y esto puede ser causantes de daños temporales o permanentes a tal grado que puede llegar a afectar al clima laboral de los colaboradores.

La teoría de motivación de Robbins (2015) nos menciona olvidarnos de todo problema que llega a existir en nuestro alrededor y eso llegan a ser los estresores, cuando ello se aplica dentro de nuestro lugar de trabajo, esto hace que las acciones o deberes que deben cumplir los colaboradores están bien encaminados y no sabrán reconocer.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo de diseño de investigación

Este estudio está en un enfoque cuantitativo ya que llega a examinar el problema en sí, llegando a utilizar recolección de informaciones para llegar a probar las hipótesis propuestas; y esto llega a incluir un estudio numérico y se llega a determinar de manera estadísticamente. (Abanto, 2013)

Esta investigación es de un nivel correlacional descriptivo, que llega a calcular la relación de dos o más variables, también todos los diseños descriptivos llegan

hacer cuantitativo; ya que se puede obtener las relaciones que hay, poder sacar la frecuencia y también poder ver los porcentajes (Vera,2012).

El lineamiento de este estudio es de un tipo aplicada, logra investigar la problemática existente y que llega hacer conocida por el investigador, cuando obtiene las respuestas del estudio propuesto logra buscar soluciones concretas. Valderrama (2013)

Tiene un diseño no experimental, ya que no se mangonear las variables, presenta un corte transversal debido a que se recopila información para hacer un cálculo de las variables en un tiempo determinado (Alarcón, 2013)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual:

Es un grupo de sensaciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los colaboradores de la institución y el ambiente laboral, destacando los atributos en tres niveles: individual, interpersonal y el organizacional, estos influyen el comportamiento y el desempeño del colaborador en la organización. (Gómez y Vicario, 2018)

Definición operacional:

Clima organizacional se calculará mediante la escala de Clima Laboral (CLASPC); contiene 50 ítems los cuales están divididos por 5 dimensiones, estas son las siguientes: Autorrealización, la cual se llega a determinar a través de los ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46; Involucramiento laboral, se determinará a través de los ítems 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47; Supervisión, se determinará a través de los ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48; Comunicación, se determinará a través de los ítems 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49; y finalmente la dimensión Condiciones laborales, se determinará a través de los ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50. Para poder obtener las respuestas que se encuentran en una escala Likert, ya que es una escala ordinal donde las respuestas serán: Ninguno o nunca (1), Poco (2), Regular o algo (3),

Mucho (4), Todo o siempre (5); finalmente los rangos de calificación son: Ninguno o nunca, Poco, Regular o algo, Mucho y Todo o siempre.

Indicadores:

El clima organizacional se llega a calcular mediante la escala de CLA-SPC, tiene 50 ítems los cuales son separados por cinco dimensiones y cada uno tiene sus indicadores y son: Realización Personal se divide en posibilidades en el medio laboral (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46); involucramiento Laboral se divide valores organizacionales y compromisos (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47); supervisión se divide en relación de apoyo y orientación (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48); comunicación se llega a dividir en percepción del grado de fluidez, celeridad, coherencia (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49); y para finalizar condiciones Laborales se llega a dividir proveen los materiales de trabajo (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50)

Escala de medición:

Es ordinal, ya que sus categorías están ordenadas por rangos, cada clase posee una relación posicional.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual:

El estrés es un prototipo de estrés propio del entorno laboral en el que se incrementa la presión puede llegar a provocar un cansancio física o mental del colaborador, llegando a generar diversas deducciones que no solo puede afectar su propia salud, sino también puede perjudicar a los de su entorno más cercano. (López, 2016)

Definición operacional:

Estrés laboral va ser medido con el cuestionario de Estrés Laboral (JSS); contiene 60 ítems los cuales están divididos por tres dimensiones, estas son: Índice de estrés laboral, la cual se determinará la suma de todos los ítem 1; Severidad del estrés laboral, con los ítems 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; y finalmente la dimensión Frecuencia del estrés laboral, se determinará a través de los ítems 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55,56, 57, 58, 59, 60. Para las respuestas que se encuentran en una escala Likert con una escala ordinal donde las respuestas serán: Muy malo (1), Malo (2), Medio (3), Alto (4), Muy alto (5); finalmente los rangos de calificación son los siguientes: Muy bajo, Bajo, Moderado, Alto y Muy alto.

Indicadores:

El estrés laboral se va a calcular mediante el cuestionario de JSS, tiene 60 ítems los cuales son separados por tres dimensiones y cada uno tiene sus indicadores y son: Índice de estrés laboral se llega a dividir nivel de estrés (1); severidad del estrés laboral se divide en falta de apoyo de los superiores (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9), equipamiento inadecuado (10, 11, 12, 13, 14), falta entre colegas (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24), personal insuficiente (25, 26, 27, 28, 29, 30); frecuencia del estrés laboral se divide en desacuerdo con las tareas (31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40), manejo inadecuado de conflictos (41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50), Salario insuficiente (51, 52, 53, 54, 55,56, 57, 58, 59, 60).

Escala de medición:

Es ordinal, sus categorías están ordenadas por rangos, cada clase posee una relación posicional.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

La población es un compuesto y/o cantidad de unidades de análisis que son objeto de una investigación particular: personas, animales o cosas, con características comunes, en un tiempo y espacio indicado (Alarcón, 2008). Según el Ministerio de Educación en su plataforma de Scale (Escale MINEDU, 2018), en su censo educativo realizado en el 2018, en el distrito del Rímac existen alrededor de 140 instituciones educativas privadas, con un total de 1,574 docentes.

Muestra:

Se determina muestra a una fracción de la población, de la cual se adquiere información para la realización del estudio donde se realiza una medición, observación y un manejo de la variable (Alarcón, 2008). La cantidad de participantes que se determinó para esta investigación fueron de 323 docentes. Lloret y Tomas (2014), refieren que esta cantidad es conveniente para obtener una calidad adecuada en la aplicación del instrumento.

Muestreo:

El muestreo que se empleó para llevar a cabo este estudio fue no probabilístico por conveniencia, por lo que determina que se escogió a todos los participantes a los que se pudo acceder (Alarcón, 2008).

Criterios de inclusión

Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria.

Docentes de las instituciones privadas del distrito del distrito de Rímac.

Docentes con edades de 20 a 60 años de edad.

Docentes de ambos sexos.

Criterios de exclusión

Docentes que respondan de manera incorrecta los instrumentos.

Docentes que hayan expresado su desanimo en ser parte del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder obtener las informaciones confiables y válidos se llegará a utilizar la técnica de medición esto nos servirá para poder evaluar y recaudar los datos necesarios; la técnica utilizada llegará a depender del problema y la metodología del estudio también se utiliza la observación, encuestas, cuestionarios, etc (Vera, 2014).

Instrumento N°1: Clima Organizacional

FICHA TÉCNICA

Prueba: Escala de Clima Laboral (CLA-SPC).

Autor:	Sonia Palma Carrillo
Administración:	Individual y Colectiva.
Duración:	15 a 30 min. Aproximadamente
Aplicación:	Adultos, en el entorno laboral
Significación:	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
Tipificación:	Baremos percentilares general para nuestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.

Reseña histórica

La prueba que se va a utilizar es La escala CL-SPC quien diseño la fue Sonia Palma Carrillo como profesora de investigación de la Universidad Ricardo Palma. Este instrumento fue diseñado con la técnica Likert con un total de 50 items que va hablar netamente del clima laboral con respecto a su ambiente laboral, realización personal dentro de su centro de trabajo y finalmente la coordinación q hay y las condiciones de trabajo.

Consigna de aplicación

El formulario se puede llegar aplicar de forma personal o grupal, ya que es una fila de preguntas que deben ser leído con interés y poder marcar las respuestas correspondientes. Las opciones a marcar son: “Ninguno o nunca”, “Poco”, “Regular o algo”, “Mucho” y “Todo o siempre”. Se les pide sinceridad y discreción al resolver el cuestionario y esto dura una aproximación de 15 a 30 minutos.

Calificación e interpretación del instrumento

Para poder obtener las respuestas del cuestionario planteado las opciones al marcar son 1 “Ninguno o nunca”, 2 “Poco”, 3 “Regular o algo”, 4 “Mucho” y 5 “Todo o siempre”; siendo la mayor puntuación 64 y el mínimo 28. Se realizará una suma para convertir a percentiles y obtener un puntaje directo de 66 a más se llegará a interpretar como un nivel excelente, percentil de 63 se interpretará

como saludable, percentil de 54 con un nivel normal, y si el percentil de 20 se llegara a interpretar como alerta y 4 a menos como estado de emergencia.

Propiedades validez y confiabilidad de la prueba original

Los 50 ítems del CLA-SPC se llegan a dividir en cinco dimensiones que se llegaron a definir el instrumento como aspectos parciales del clima organizacional.

Asimismo, se llegó a realizar la prueba de confiabilidad de alfa de cronbach, obteniendo los resultados ($\alpha=0.97$), teniendo una significación altamente aceptable; para las cinco escalas, Realización Personal ($\alpha=0.96$), Involucramiento Laboral ($\alpha=0.63$), Supervisión ($\alpha=0.77$), Comunicación ($\alpha=0.68$), y Condiciones Laborales ($\alpha=0.78$) (Casullo, 2010).

Propiedades de validez y confiabilidad peruanas

Cortez (2016) su estudio llego alcanzar 275.41 ($p<.05$) y el índice de adecuación muestra, fue 0.555, comprobando que las correlaciones son aceptadas. También el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach, se llegó a obtener un grado alto con ($\alpha=.710$)

Propiedades de validez y confiabilidad del piloto

La escala de clima laboral (CLA-SPC), los 50 ítems el nivel de significancia de 1.0, se identificaron evidencias de validez.

Se realizó la prueba de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach y omega de McDonald's, obteniéndose un puntaje ($\alpha=0.902$), ($\Omega=0.904$); demostrando que está en un nivel aceptable y recomendado. Con ello se indica que la consistencia interna es fiable. De acuerdo a las dimensiones que presenta la prueba, se pudo determinar que la dimensión autorrealización presenta ($\alpha=0.852$) ($\Omega=0.853$), la dimensión involucramiento laboral ($\alpha=0.825$) ($\Omega=0.828$), Supervisión ($\alpha=0.831$) ($\Omega=0.838$), comunicación ($\alpha=0.862$) ($\Omega=0.869$) y finalmente la dimensión de condiciones laborales ($\alpha=0.824$) ($\Omega=0.830$); al comprobar que todos los valores son mayores a 0.7 podemos indicar que los niveles de confiabilidad de las dimensiones son fuertes. Cabe resaltar que para corroborar la fiabilidad; se recopilieron datos en un grupo piloto compuesto por 50 docentes de los niveles

de inicial, primaria y secundaria de la institución educativa parroquial a Fe de María.

Instrumento N°2: Estrés Laboral

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de Estrés laboral JSS
Nombre original:	Job Stress Survey JSS
Autores:	Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg
Procedencia:	PAR, Psychological Assessment Resources, Inc. Odessa Florida. EE.UU.
Adaptación española:	Carlos Catalina Romero, con la colaboración especial de Ibermutuamur (2010).
Aplicación:	Individual y colectiva Adultos
Duración:	Entre 15 a 20 min
Finalidad:	Evaluación del nivel general de estrés laboral, y de severidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés.

Reseña histórica

El cuestionario de Estrés laboral (JSS) de Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg. Adaptado al español por Carlos Catalina Romero de procedencia estadounidense en el año 1999, está distribuida en un total de 30 ítems divididas en tres dimensiones: Índice de estrés (1), Severidad del estrés laboral (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), Frecuencia del estrés laboral (31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60).

Consigna de aplicación

La forma de aplicar la prueba puede ser de manera personal o colectiva con un tiempo determinado de 15 a 20 minutos donde se les brindara una fila de preguntas con 5 opciones al escoger. Al momento de realizar la prueba se les

pide discreción en las respuestas que ha marcado. Las opciones al marcar son las siguientes “1” equivale a “Muy malo”, “2” es “Malo”, “3” “Medio”, “4” es “Alto” y finalmente “5” vale por “Muy alto”.

Calificación e interpretación del instrumento

Para obtener la calificación se basa a la escala Likert del 1 al 5 con las opciones 1 "Muy malo", 2 "Malo" 3 "Medio", 4 "Alto" y 5 "Muy alto"; luego se llegará a sumar todos los ítems y se comparará con el puntaje máximo 145 y el mínimo 27. Al finalizar podremos ver la ubicación en qué nivel se llega a encontrar Muy alto de 99 puntos a más y muy bajo de menos de 51.

Propiedades validez y confiabilidad de la prueba original

Los 30 elementos del JSS puntúan con tres dimensiones y la puntuación total se llega a calcular por medio del coeficiente alfa los puntajes fueron los siguientes: Índice de estrés laboral ($\alpha=0.96$); Severidad del estrés laboral ($\alpha=0.96$); Frecuencia del estrés laboral ($\alpha=0.94$). El alfa es para el puntaje total indicando considerable una consistencia interna.

Propiedades validez y confiabilidad peruanas

Rupay, (2018), con trabajadores de una aerolínea realizó una investigación que obtuvo. El alfa de cronbach un total de 0,836 identificándolo como altamente confiable, mientras que las tres escalas: Índice de estrés laboral ($\alpha= 0,683$), Severidad del estrés laboral ($\alpha= 0,565$) y Frecuencia del estrés laboral ($\alpha= 0,552$) se encuentran en un área confiable.

Propiedades validez y confiabilidad del piloto

Los 60 ítems con un grado de significancia de 1.0, se ha identificar evidencias de validez.

Se realizó la prueba de alfa de Cronbach y omega de McDonald's, con un puntaje ($\alpha=0.960$) ($\Omega=0.962$); llegando a demostrar que está en un grado aceptable. De acuerdo se pudo llegar a determinar que las dimensiones de índice de estrés presentan ($\alpha=0.894$) ($\Omega=0.897$), la dimensión severidad del estrés laboral ($\alpha=0.943$) ($\Omega=0.945$), y finalmente la dimensión de frecuencia del estrés laboral ($\alpha=0.954$) ($\Omega=0.956$); al llegar a verificar que los valores son mayores a 0.7 podemos mencionar que los grados de confiabilidad de las dimensiones son

altas. Cabe resaltar que se llegaron a recoger datos en un grupo piloto compuesta por 60 docentes de la institución educativa parroquial a Fe de Maria.

3.5 Procedimientos

Como primer paso se solicitó a la universidad la carta de presentación para gestionar el permiso y acceso para realizar la evaluación, dicho documento fue entregado a la institución educativa a través de correo electrónico institucional. Una vez otorgado el permiso se llegó a proceder con la elaboración de un formulario de recojo de datos vía virtual mediante la aplicación Google Forms, el cual constó de una breve presentación de la investigación, donde se les informa del carácter anónimo y voluntario de su participación, el consentimiento y asentimiento informado, una ficha de datos sociodemográficos, los instrumentos con sus respectivas instrucciones y una escala breve de sinceridad y consistencia, estrategia recomendada en el caso de encuestas online. (Arroyo y Sábada, 2012).

Luego de terminada su elaboración se procedió con su difusión por intermedio de las autoridades de la institución educativa, a quienes se les entregó el enlace de acceso al formulario para que lo hagan extensivo a los padres de familia y alumnos a través de sus redes sociales virtuales institucionales. La recolección de los datos se realizó por un periodo de tres meses. Una vez culminado el recojo de datos, se exportó la base de datos en formato Excel y se procedió con su depuración según los criterios indicados de inclusión y exclusión. Y finalmente se culminó con la ejecución de los análisis estadísticos pertinentes.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de las variables se empleó estadística descriptiva: frecuencias y porcentajes. Para poder determinar si las dos variables se distribuyen de acuerdo a la normalidad estadística se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov con la corrección de Lilliefors.

En cuanto a las hipótesis que impliquen comparación de dos grupos se utilizó la prueba U de Mann Whitney, dado que ambos grupos al compararse no se lograron ajustar a la distribución normal, en ese sentido, para el cálculo del tamaño del efecto se aplicó el estadístico probabilidad de superioridad.

En el contraste de las hipótesis que impliquen correlación de dos variables mencionadas se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, puesto que las variables a ser correlacionadas no se ajustaron a la distribución normal, para el presente estudio fue de 0.05. De manera similar, se estableció la potencia estadística en 0.8 (Cohen, 1992).

3.7 Aspectos éticos

Este estudio cumple con los métodos establecidos, normas y técnicas de la American Psychological Association APA (2020), para garantizar y testificar la exactitud no se manipularon resultados ni se falsearon la información recolectado en el transcurso de la etapa de recogida de datos en el campo.

Con la finalidad de proteger todos los derechos y credibilidad de los colaboradores, en el estudio se les informó y preguntó sobre el asentimiento para su contribución deliberada en la investigación, especificándoles que los resultados obtenidos son confidenciales (anonimato), y se protegerá la reserva de las respuestas brindadas.

Por último, para poder proteger los derechos de pertenencia intelectual, se llegaron a considerar las normas internacionales de la legislación vigente sobre derechos de autor en cuanto al empleo de información bibliográfica: tesis, libros, artículos científicos, revistas, folletos, dípticos, u otros y fuentes virtuales: páginas de internet, revistas arbitradas en base de datos, etc. De la misma forma cuando se presentaron tablas y figuras, se señalaron las fuentes de donde lo consiguieron citando a los autores y textos de acuerdo al estilo de redacción de la APA (2020).

IV. RESULTADOS

Se puede observar los siguientes resultados.

Tabla 1

Niveles de clima organizacional y estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Clima Organizacional	Bajo	117	36,2
	Medio	129	39,9

	Alto	77	23,8
	Total	323	100,0
Estrés Laboral	Bajo	109	33,7
	Medio	84	26,0
	Alto	130	40,2
	Total	323	100,0

En la tabla 1 se llega a mostrar los niveles de clima organizacional en las personas encuestadas se llega a encontrar en un nivel medio con un porcentaje de 39,9%; le sigue el nivel bajo con 36,2%, continua el nivel alto con un porcentaje de 23,8%; mientras que en el estrés laboral se llega a ubicar en el nivel alto con un porcentaje de 40,2%; le sigue el nivel bajo con un porcentaje de 33,7% y por último se encuentra el nivel medio con un porcentaje de 26,0%.

Tabla 2

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov según sexo

		KS	N	P
Clima organizacional	Total	,197	323	,000
	Hombre	,096	166	,001
	Mujer	,101	157	,000
Índice de estrés	Total	,339	323	,000
	Hombre	,154	166	,000
	Mujer	,185	157	,000
Severidad del estrés	Total	,360	323	,000
	Hombre	,178	166	,000
	Mujer	,182	157	,000
Frecuencia del estrés	Total	,338	323	,000
	Hombre	,159	166	,000
	Mujer	,179	157	,000

Previamente al establecimiento de correlaciones, en la Tabla 2 se llega a mostrar el análisis de la normalidad para la variable de clima organizacional y sus dimensiones del estrés según sexo. Se puede observar en la variable de estrés laboral es de rasgo de un valor P menor a 0.05, lo que demuestra que esta no se llega ajusta a la distribución normal. La prueba de hipótesis para correlaciones se realizará con el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, dado que los casos ambas variables dado que no se ajustan a la normalidad.

Tabla 3

Correlación entre las dos variables

		Estrés laboral
Clima Organizacional	r	-,450
	r ²	,202
	P	,000
	N	323

Nota: r=Rho de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 3 se llega a mostrar la correlación hallada entre clima organizacional y estrés laboral. Se llega a mencionar que la muestra es un valor $p < 0,05$; se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa (negativa) entre clima organizacional y el estrés laboral. Las personas evaluadas llegan a presentar mayor estrés laboral en la institución. También se halló el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación (r^2), arrojando un valor de 0,202, el cual indica efecto alto (Ellis, 2010). En ese sentido, existe una correlación estadísticamente significativa, siendo la magnitud de esta correlación alta.

Tabla 4

Correlación entre primera variable y las dimensiones de la segunda variable

		Índice de estrés laboral	Severidad del estrés laboral	Frecuencia del estrés laboral
Clima organizacional	r	-,297	-,552	-,599
	r ²	,088	,304	,358
	P	.000	.000	.000
	N	323	323	323

Nota: r=Rho de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 4 se puede observar la correlación hallada entre clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral. Se puede mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p < 0.05$. De lo anterior, se puede llegar afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa y negativa (directa) entre clima organizacional y sus dimensiones del estrés. También se halló el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación

(r^2), arrojando valores de 0,304 y 0,358 respectivamente, los cuales indican efectos altos en ambos casos y el 0,88 es de efecto pequeño.

Tabla 5

Correlación entre clima organizacional y estrés laboral según sexo

		Estrés laboral	
		Hombres	Mujeres
Clima organizacional	r	-,356	-,547
	r^2	,126	,299
	P	,000	,000
	N	166	157

Nota: r=Rho de Spearman; r^2 = coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 5 se observa la correlación hallada entre la primera y segunda variable. Señalando que hay una correlación significativa en la que muestra un valor $p < 0.05$. Se puede llegar afirmar que existe una correlación significativa y directa (negativa) entre clima organizacional y estrés laboral. También se halló el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación (r^2), arrojando valores en los hombres de 0,126 y con un efecto mediano y en las mujeres de 0,299 lo cual indica un efecto alto.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se llevó a cabo con el objetivo general de determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac. Para ello se llegó a utilizar con las pruebas Escala Clima Laboral CL-SPC y el Cuestionario de Estrés Laboral JSS, con una muestra de 323 docentes de la institución particulares y sus sucursales.

Se puede observar que el análisis inferencial usando el coeficiente Rho de Spearman, llega a buscar el objetivo principal, se llega a hallar que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa ($r = -.450, p < 0,05$), entre clima laboral y estrés, se puede decir que a mayor clima laboral es menor el estrés en la institución llegando a basarse en la realización personal de los maestros, el involucramiento laboral, la supervisión y las condiciones de trabajo. Estos resultados llegan a coincidir con lo realizado por Ferrando (2015) en su estudio se llega a demostrar de que existe una correlación inversa y significativa entre clima laboral y el estrés lo que llega a indicar que a mayor nivel de estrés hay un bajo nivel de clima laboral en las instituciones. Como también nos dice Ojeda y Valencia (2016) que en su investigación fue en docentes de instituciones policiales y también se puede llegar a observar que hay una relación significativa e inversa entre el clima laboral y el estrés. De igual manera se puede ver, con Miño (2018) que llegó a obtener como resultados de su investigación de una muestra de docentes en Colombia, se llegó a visualizar que, si hay una conexión significativa entre el clima laboral con el estrés ya que, hay casos que pueden ser estresores y eso puede llegar a afectar el clima laboral en la institución. Para Ibarvo; Portillo y Núñez (2017) en su investigación en docentes de la ciudad de Chihuahua llegó a una conclusión que no hay una relación significativa entre las variables presentadas ya que al trabajar con niños hace que el trabajo sea dinámico y motivado eso hace que la persona llegue a bajar su nivel de estrés y llega a crear un buen clima laboral. Como también nos dice la teoría de motivación de Robbins (2015) que nos llega a mencionar que debemos de dejar a lado todo lo que nos llega a producir estrés y poder concentrarnos en lo que estamos haciendo para así poder llegar a tener un clima laboral favorable. Por otro lado, Choque (2017) en los resultados de su investigación menciona que el

estrés se llega a correlacionar de manera directa con clima organizacional. Y también, Chircca y Villanueva (2016) se concluyó en su investigación que no llega a existir una conexión entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes, a mayor estrés hay un bajo nivel de clima laboral como también puede ser inverso. Alva y Ríos (2018) investigaron si llega a existir una relación entre el clima laboral con el estrés tuvo como muestra a docentes de primaria, llegando a encontrar que no llega a tener ninguna conexión entre el estrés con el clima laboral. También se utilizará la teoría de persona- ambiente de French y Caplan (1972) nos dice que el estrés se llega a producir debido a la forma de cómo está desenvolviéndose y las habilidades de la persona de cómo trata de sobrellevar la situación. Por otro lado, Goupil; Brunet y Archambault (2017) realizó un estudio sobre si hay un vínculo entre los grados de estrés en los docentes y el tipo de clima laboral percibido, y el resultado se pudo ver que mayor es el trabajo del docente se incrementa el estrés. Para Murueta y Torres (2018) concluyo en su investigación que los docentes de secundaria lograron mantener cierto equilibrio de estrés y así logrando lidiar con las presiones del ambiente laboral.

Esto llegaría a demostrar que el clima laboral y el estrés se llegan a relacionar de manera inversa, ya que llegara a depender de muchos factores ya sea internos o externos, los docentes de cada institución educativa están sujetos a trabajar bajo un grado de estrés ya que no solo enseñan a sus alumnos sino se llegan a preocupar por cada uno de ellos y eso llaga a producir estrés.

En cuanto a los resultados, de las relaciones entre las variables y sus dimensiones; se llega a obtener que existe una correlación estadísticamente significativa entre clima organizacional y sus dimensiones del estrés que son índice de estrés, severidad del estrés y frecuencia del estrés. Como también lo dice Alarcón; Gutiérrez y Valderrama (2016) donde sus resultados se llegaron a ver que el estrés y sus dimensiones se poden ver de manera positiva e inversa con el clima laboral; también Jackson y Schuler (2017) obtuvieron como resultados que las situaciones a estresantes hacen que los docentes leguen a pasar tensos momentos y eso llegue a perjudicar el clima organizacional de la institución, para Spielberger (2016) en sus resultados también lleo a encontrar una conexión entre el clima laboral con el estrés ya que las situaciones estresantes están dentro del ámbito laboral para que llegue a lograr todos sus

objetivos propuestos. Esto llegaría demostrar que hay muchas situaciones estresantes que pueden llegar a perjudicar el clima laboral de las instituciones educativas.

Se puede ver la correlación entre clima laboral y el estrés según sexo se llegan a apreciar que las mujeres tienen mayor relación de estrés con clima laboral que los hombres ya que su correlación es mediana. Como también nos dice Dewe (2017) en sus resultados que hay diferencias significativas hacia las mujeres ya que, son ellas las presentan un grado alto de estrés y eso llega a reflejar en su centro de trabajo. Jiménez (2018) nos dicen tubo como resultados en su investigación que los hombres tienen menor estrés que las mujeres ya que ellos son toman lo que mejor toman los problemas que pueden llegar a surgir. Para Martínez (2018) donde obtuvo como resultados que la mayor parte de docentes que son mujeres llegan a presentar un alto nivel de estrés que los docentes varones, ya que las mujeres son más perfeccionistas en lo que hacen mientras los varones no son tan perfeccionistas con su trabajo.

Se llegó a evidenciar sobre los niveles de clima organizacional y estrés laboral, que llega a prevalecer que en parte de clima organizacional se puede ver que hay un nivel bajo de 48,3% (123 docentes), y en la parte de estrés un nivel alto con 45,4% (149 docentes), esto quiere decir que una gran parte de los docentes encuestados llegan a presentar indicadores de estrés; en la investigación de Fernández (2017) en su resultado que el 46% (435 docentes) tienen un alto grado de estrés y eso puede llegar a perjudicar en el trabajo y la vida personal de cada uno de ellos; para Calderón (2017) en sus resultados se pudieron ver que hay alto nivel de estrés con 85% (734 docentes) ya que por falta de recursos materiales y falta de motivación e interés de parte de los alumnos; también, Gonzales (2018) en su investigación se pudo ver en sus resultados fueron que el 35.7% (568 docentes) tienen un nivel medio de estrés ya que hay un alto grado de un buen clima laboral en la institución educativa donde ellos están laborando; también Solano (2016) en sus resultados se pudieron ver 25,8% (198 docentes) tienen un nivel medio del estrés hay un balance entre clima laboral y el estrés, saben manejar estas situaciones estresantes.

En la parte de hipótesis si llega a existir una relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral, ya que es un enfoque cuantitativo ya que llega a

examinar el problema, también es de n nivel descriptivo y es de un diseño no experimental.

En este punto, es importante mencionar que, si estamos conforme con lo obtenido de la investigación realizada, por poder estudiar una problemática con mucho entusiasmo y haber brindado aportes al esclarecimiento de las mismas, hacer mención de aquellas dificultades a lo largo del proceso de investigación, con la finalidad de que se pueda seguir investigación, estas observaciones puedan hacer tomadas en cuenta, dentro de las dificultades se puede llegar a acceder a la muestra propuesta ya que, para llegar a los docentes se brinda unas charlas de motivación para que puedan llegar a resolver el cuestionario propuesto, debido a la coyuntura actual se está haciendo por videos conferencias, también a las escasez de antecedentes nacionales e internacionales que trabajan ambas variables

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. Se determinó que existe relación estadísticamente significativa e inversa entre clima organizacional con estrés laboral, también se pudo ver el tamaño de efecto del coeficiente de determinación arrojando un valor de (0,202), el cual es alto.

SEGUNDA. Se llega a demostrar que clima organizacional está en nivel medio con 39,9%, mientras que estrés laboral esta con nivel alto con 40,2%.

TERCERA. Se demuestra hay correlación entre clima organizacional y estrés laboral con una significancia de mayor a $p < 0.05$, y el tamaño del efecto (0,304) y (0,358) los cuales son altos en ambos casos y el (0,88) es pequeño.

CUARTA. A su vez, existe una correlación entre clima organizacional y estrés laboral mayo a $p < 0.05$ entre hombres y mujeres, también se halló que el tamaño del efecto arrojando que los hombres tienen un efecto de (0,126) es mediano, mientras que las mujeres tienen un efecto de (0,299) y es alto.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Puesto que existe estrés laboral en los docentes se recomienda a las instituciones educativas particulares desarrollar un programa de intervención para mantener un equipo de trabajo unido donde los docentes puedan dar sus opiniones, llegar a incentivar con celebraciones de logros de los docentes y así también llegar a fomentar un balance entre el trabajo con la vida personal.

SEGUNDA. Se recomienda continuar investigando las variables, clima organizacional y estrés laboral y sus dimensiones del estrés laboral, haciendo el uso de instrumentos utilizados en esta investigación para ampliar la información y así proponer nuevas estrategias de intervención en la actualidad.

TERCERA. Poder llegar a utilizar esta investigación como antecedente para realizar comparativas metodológicas con estudios a futuros investigadores.

REFERENCIAS

- Alarcón, D. & Vera, K. (septiembre, 2019). Ambientes de trabajo saludable y modelo para la sección. *Ministerio de Trabajo*. 4(4), 26-30.https://www.who.int/occupational_health/5_keys_SP_web.pdf
- Alva, C. & Ríos, E. (2018). Clima Organizacional y estrés laboral en docentes de primaria en Jauja. *Argumentos estudios científicos*. 25(70), 171-192. <https://www.redalyc.org/pdf/595/59524971009.pdf>
- Alarcón, C., Gutiérrez, D. & Valderrama, E. (2016). Identificar los acontecimientos del Clima organizacional y estrés que propician en los docentes de primaria en instituciones nacionales de Bogotá. *Papeles del psicólogo*. 45 (12), 42-56. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf?sequence=1
- Brunet, W. (2016). *Un acercamiento al clima organizacional*. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Cortez, F. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones superiores. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chircca, H. & Villanueva, M. (2016). Relación entre clima laboral y estrés en los docentes de secundaria en Huancayo -2016. (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Centro del Perú) <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4707/Chircca%20Perrez-%20Villanueva%20Hurtado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Choque, D. (2017). Clima organizacional y su influencia en el estrés laboral en los docentes de primaria de Tacna. *Papeles del psicólogo*. 32(12), 15-20. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6402/Choque_Apaza_Derly_Grover.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, D. & Mendoza, R. (noviembre, 2018). Perú-Encuesta Nacional de Clima organizacional y Estrés laboral. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. 2(32),5.8. https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/339/vargrp/VG3

- Dewe, G. (2017). En las escuelas hay un buen clima laboral con el estrés. <http://repositorio.revista.cientifica.de.Clima/Laboral/Y/Estres//DFGVVN>
- Dorta, A. (2016). *El Clima Organizacional en su definición y dimensiones*. <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- Escale MINEDU (2018). Presentación del proceso censal 2018- Lima Metropolitana. http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=c588786d-31ad-4b67-bba4-63a0ec9cf926&groupId=10156
- Ferrando, A. (2015). Incidencias del Clima organizacional en el estrés laboral en docentes de secundaria en instituciones particulares de Piura. *Anales Científicos*. 76(34), 704-708 <file:///C:/Users/Katerine/Downloads/Dialnet-IncidenciaDelClimaOrganizacionalEnElEstrésLaboralE-6171138.pdf>
- Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.
- Forehand, G. & Gilmer, E. (2015). *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior*. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>
- Ganster, H. & Rosen, T. (2017). *Estrés laboral. Estudio de revisión*. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
- Gregori, C. (septiembre, 2019). La organización de trabajo y el estrés laboral. *Organización Mundial de la Salud*. 34(2), 14-20. https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Goupil, G., Brunet, L. & Archambault, J. (2017). L'influence du climat organisationnel sur le stress des enseignants. *Erudit*. 11(5), 477- 487. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.617.5552&rep=rep1&type=pdf>
- Gómez, D. & Vicario, R. (2018). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana*. 23(4), 36-45. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>

- IPSOS. Encuesta sobre el estrés laboral en los peruanos. (30 de noviembre de 2019). *Compañía de estudio de mercado*. <https://www.ipsos.com/es-pe/ante-una-alta-rotacion-de-colaboradores-aumente-el-valor-de-su-propuesta>
- Ibarvo, V., Portillo, M. & Núñez, A. (2017). Clima organizacional y el nivel de estrés laboral en docentes de nivel inicial en instituciones estatales de la ciudad de Chihuahua. *Anfeca*. 102(64), 15-25. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.01.pdf>
- Jackson, C. y Schuler, D. (2017). El clima organizaciones y estrés laboral en docentes según sus niveles. *Revista Iberoamericana*. 68(46), 24-45. <https://www.redalyc.org/pdf/37685/3492424.pdf>
- Jex, C. T. & Zanelli, R. (2013). Clima Organizacional y estrés laboral en funcionarios. *Alternativas Psicológicas*. 38(14), 65-67. <https://www.alternativas.me/attachments/article/157/5%20-%20Clima%20organizacional%20y%20estrés%20laboral.pdf>
- Jiménez, B. (2018). El clima laboral y el estrés en docentes de secundaria. *Dialnet*. 46(35), 23-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1970697>
- Kung, F. & Chan, S. (2016), *Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud*. <https://www.redalyc.org/pdf/595/59524971009.pdf>
- Leka, S., Griffith, A. & Cox, T. (junio, 2019). El estrés laboral es un problema mundial. *Organización Mundial de la Salud*. 3(3), 14-16. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- López, J. (2016). Estrés laboral en docentes. *Internacional journal of clinical and heald psychology*. 4(3), 597-621. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Márquez, J. (2015). *El Clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud*. <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-el-clima-organizacional-su-relacion-S0123592314001624>

- Maslach, D. (2015). Clima organizacional y estrés laboral en instituciones educativas. *Revista internacional de docentes*. 8(1), 4-12. <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=751119001100097005085087065000069006034048031046008017077070068006068123100125064022058117006035008099001117099016103082118091106078039042042125115089112009002027086033030046005111075114118005087088124085027003077111027095090071127026023103002071103029&EXT=pdf>
- Miño, A. (2018). Clima Organizacional y Estrés laboral en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional. *ResearchGate*. 12(3), 4-18. <file:///C:/Users/Katerine/Downloads/articulo.pdf>
- Murueta, C. & Torres, A. (2018). Clima organizacional y estrés laboral en docentes de secundaria de Madrid. *Alternativas Psicología*. 50(23), 61-70. <https://www.alternativas.me/attachments/article/154/Alternativas%20en%20Psicología%2038%20-%20Agosto%202017%20-%20Enero%202018.pdf#page=61>
- Nastri, S. (2020). El estrés laboral en los trabajadores ante esta pandemia del Covid-19. *Scielo Colombia*. 13(1), 1-10. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Ñaupas C. (2014). Muestreo estratificado, un tipo de muestreo de probabilidad. *Scielo México*. 9(2), 12.2. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v14n5/2456-68458-dpp-14-05-00456.pdf>
- Ojeda, G. & Valencia, E. (2016), Relación entre la percepción del clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de instituciones de la policía nacional de Lima Metropolitana. *Papeles del psicólogo*. 29(1), 68-82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Pulido, J. (2015). Relación entre el clima organizacional y estrés laboral en docentes de instituciones públicas. *Scielo*. 16(51), 5-20. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492014000300010&script=sci_arttext

- Ramos, C. (2018). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores textiles. *Multigis*.16(10).5-8.<https://ar/5531/1/Páginas%20desde500032012-La%20comunicación%20interna%20en%20las%20empresas%20de%20E-commerce.pdf>
- Robbins, E. (2015). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de un hospital oncológico. *Revista Psicológica*. 18(1). 4-8. http://revistas.upc.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/210/119.
- Rodríguez, D. (2005). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Scielo*. 35(1), 6-13. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Rupay, S. (2018). Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales aerolíneas en Perú. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicología%20%28Saúl%20Rupay%20Huarca%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval, M. (2015). *Concepto, dimensiones y enfoques del Clima Organizacional*.https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Shapiro, S.S. and Wilk, M.B. (1965) An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). *Biometrika*, 52, 591-611. <https://doi.org/10.1093/biomet/52.3-4.591>
- Spielberger, F. (2016). La correlación entre clima laboral y el estrés en docentes de instituciones particulares. https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/SR/QE/GJ/10//correlacióndevariables.pdf
- Vara, S. (2012). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

Visbal, E. (2019). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*. 10(29), 2-25.
<https://www.redalyc.org/pdf/709/70932556007.pdf>

ANEXOS

ANEXOS 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac. Lima, 2020.

AUTOR: Katherine Gianella Jara Pereda

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Existe relación entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac?, Lima, 2020.	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares.	Hipótesis general: Existe una correlación estadísticamente significativa e inversa entre el clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares.	DIMENSIONES	Variable 1: Clima Organizacional		
	Objetivos específicos: -Determinar la relación entre clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares.	Hipótesis específicas: H1: Existe correlación estadísticamente significativa e inversa entre clima organizacional y las dimensiones del	DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Escala
			D1: Realización Personal D2: Involucramiento Laboral D3: Supervisión D4: Comunicación D5: Condiciones Laborales.	Posibilidades en el medio laboral Valores organizacionales y compromisos Relación de apoyo y orientación Percepción del grado de fluidez, celeridad, coherencia Proveen los materiales de trabajo	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46. 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47. 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48. 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49. 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.	Ordinal
			DIMENSIONES	Variable 2: Estrés laboral		

-Determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral según el sexo en los docentes de instituciones educativas particulares.	la relación entre clima organizacional y estrés laboral según el sexo en los docentes de instituciones educativas particulares. H2: Existe correlación estadísticamente significativa e inversa entre clima organizacional y el estrés laboral según sexo en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac. Lima, 2020.	Indicadores	Ítems	Escala
		D1: Índice de estrés laboral D2: Severidad del estrés laboral	-Nivel de estrés -Falta de apoyo de los superiores Equipamiento inadecuado -Falta entre colegas - Personal insuficiente	Ordinal
		D3 Frecuencia del estrés laboral	- Desacuerdo con las tareas -Manejo inadecuado de conflictos -Salario insuficiente	1 2,3,4,5,6,7,8,9 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55,56, 57, 58, 59, 60.
Variables de estudio				
		Edad		Ordinal
		Sexo		Nominal
		Tiempo de Servicio		Nominal

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>Tipo La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con fin de conceptualizar y caracterizar las dos variables mencionadas, asimismo la relación que existe entre el clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac, Lima, 2020.</p> <p>Diseño. La presente investigación es de diseño no experimental, al no perturbar ni maniobrar la primera variable para generar efectos en la segunda variable, de corte transversal ya que se realiza la recaudación de información que se usa para el cálculo de las variables en una sola vez determinando en un tiempo específico. (Alarcón, 2013)</p>	<p>Población. La población estará conformada por docentes de las Instituciones educativas El Nazareno de San Martín de Porres, 2020.</p> <p>Tamaño de muestra. El piloto se realizará con una muestra de 60 participantes de instituciones educativas privadas del distrito de San Martín de Porres.</p> <p>Tipo de muestreo. Probabilístico de tipo Aleatorio simple</p>	<p>VARIABLE 1. Clima organizacional Nombre: Escala Clima laboral (CLA-SPC) Autor: Sonia Palma Carrillo Objetivos: describir el nivel de clima organizacional en los docentes. Áreas: Psicología Organizacional Ítems 50</p> <p>VARIABLE 2. Estrés laboral Nombre: Cuestionario Estrés laboral (JSS). Autor: Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg Objetivos: Describir el nivel de estrés laboral en los docentes. Áreas: Psicología organizacional Ítems: 60</p>	<p>DESCRIPTIVA Frecuencia Porcentaje</p> <p>INFERENCIAL R de Pearson R de Spearman T de Student U de Mann Whitney Anova Kruskal Wallis</p>

ANEXOS 2: Tabla de especificaciones

Variable: Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Clima Organizacional	Es el conjunto de sensaciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los colaboradores de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción de atributos en tres niveles: individual, interpersonal y el organizacional, estos influyen el comportamiento y el desempeño del colaborador en la organización. Gómez y Vicario (2018)	Realización Personal	Posibilidades en el medio laboral	1) Existen oportunidades de progresar en la institución. 6) El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. 11) Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos. 16) Se valora los altos niveles de desempeño 21) Los supervisores expresan reconocimientos por los logros. 26) Se cuenta con la oportunidad en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. 31) Los jefes promueven la capacitación que se necesita. 36) La empresa promueve el desarrollo del personal. 41) Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. 46) Se reconocen los logros en el trabajo.	Ordinal
		Involucramiento Laboral	Valores organizacionales y compromisos	2) Se siente compromiso con el éxito en la organización. 7) Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. 12) Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. 17) Los trabajadores están comprometidos con la organización. 22) En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día. 27) Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. 32) Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. 37) Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. 42) Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. 47) La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	

Supervisión	Relación de apoyo y orientación	<p>3) El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.</p> <p>8) En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.</p> <p>13) La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.</p> <p>18) Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.</p> <p>23) Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.</p> <p>28) Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.</p> <p>33) Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.</p> <p>38) Los objetivos del trabajo están claramente definidos.</p> <p>43) El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.</p> <p>48) Existe un trato justo en la empresa</p>
Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, coherencia	<p>4) Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>9) En mi oficina, la información fluye adecuadamente.</p> <p>14) En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.</p> <p>19) Existen suficientes canales de comunicación.</p> <p>24) Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.</p> <p>29) En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.</p> <p>34) La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p> <p>39) El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.</p> <p>44) Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.</p> <p>49) Se conocen los avances en otras áreas de la organización.</p>

Condiciones
Laborales

Proveen los
materiales de
trabajo

- 5) Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.
 - 10) Los objetivos de trabajo son retadores.
 - 15) Los trabajadores están comprometidos con la organización.
 - 20) El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.
 - 25) Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.
 - 30) Existe buena administración de los recursos.
 - 35) La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
 - 40) Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.
 - 45) Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.
 - 50) La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.
-

Variable: Estrés laboral

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Estrés laboral	El estrés laboral es un tipo de estrés propio del entorno laboral en el que se incrementa la presión puede llegar a provocar un cansancio física o mental del colaborador, llegando a generar diversas consecuencias que no solo puede afectar su salud, sino también puede perjudicar a los de su entorno más próximo. (López, 2016)	Índice de estrés	Nivel de estrés	1) Me es más fácil decirle a alguien que acepto su crítica a mi persona, por teléfono que personalmente.	Ordinal
		Severidad del estrés	Falta de apoyo	1) Trabajar horas extras. 2) Falta de oportunidades dentro de la empresa 3) Asignación de obligaciones nuevas o pocos familiares 4) Compañeros que no realizan su trabajo. 5) Apoyo insuficiente por parte del superior. 6) Ocuparse de situaciones de crisis. 7) Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho 9) Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	
		Equipamiento	Falta entre colegas	10) Equipamiento insuficiente o de pobre calidad 11) Asignación de mayores responsabilidades 12) Periodos de inactividad 13) Dificultad para acceder al superior 14) Experimentar actitudes negativas hacia la empresa 15) Personal insuficiente para realizar una tarea 16) Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira 17) Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero 18) Falta de participación en las decisiones organizativas 19) Salario insuficiente 20) Competencia para promocionar 21) Supervisión pobre o insuficiente 22) Área de trabajo ruidosa 23) Interrupciones frecuentes	

		24) Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes
	Personal insuficiente	25) Papeleo excesivo 26) Reuniones de última hora 27) Tiempo personal insuficiente (ej. cafe, comida) 28) Cubrir el trabajo de otro empleado 29) Compañeros de trabajo poco motivados 30) Conflictos con otras áreas
Frecuencia del estrés	Desacuerdo con las tareas	31) Asignación de tareas desagradables 32) Trabajar horas extras 33) Falta de oportunidades de promoción 34) Asignación de obligaciones nuevas o pocos familiares 35) Compañeros que no realizan su trabajo 36) Apoyo insuficiente por parte de su superior 37) Ocuparse de situaciones de crisis 38) Falta de reconociendo por el trabajo bien hecho 39) Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto 40) Equipamiento insuficiente o de pobre calidad 41) Asignaciones de mayores responsabilidades
	Manejo inadecuado de conflictos	42) Periodos de inactividad 43) Dificultad para acceder al superior 44) Experimentar actitudes negativas hacia la institución 45) Personal insuficiente para realizar una tarea 46) Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira

Salario
insuficiente

- 47) Ofensa personal por parte de un tercero o un compañero
 - 48) Falta de participación en las decisiones organizativas
 - 49) Salario insuficiente
 - 50) Competencia para promocionar
 - 51) Supervisión pobre o insuficiente
 - 52) Área de trabajo ruidosa
 - 53) Interrupciones frecuentes
 - 54) Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes
 - 55) Papeleo excesivo
 - 56) Reuniones de última hora
 - 57) Tiempo personal insuficiente (ej: café, comida)
 - 58) Cubrir el trabajo de otra persona
 - 59) Compañeros de trabajo poco motivados otro trabajador
 - 60) Conflictos con otras áreas
-

ANEXOS 3: Instrumentos

- Clima organizacional

ESCALA CL-SPC

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario

Empresa: Estatal Privada
Producción Servicio

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					

9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19.	Existen suficientes canales de comunicación					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Se cuenta con la oportunidad en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					

29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

- Estrés laboral

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (JSS)

Nombre:

Sexo: M V Fecha:

Edad:

Puesto de trabajo:

A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el estrés. Por favor, lea cada frase con atención y responda en este ejemplar.

1	Muy malo
2	Malo
3	Medio
4	Alto
5	Muy alto

. Por favor conteste con atención y sinceramente.

Nº		1	2	3	4	5
1)	Asignación de tareas desagradables					
2)	Trabajar horas extras					
3)	Falta de oportunidades dentro de la empresa					
4)	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares					
5)	Compañeros que no realizan su trabajo					
6)	Apoyo insuficiente por parte del superior					
7)	Ocuparse de situaciones de crisis					
8)	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho					
9)	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto					
10)	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad					
11)	Asignación de mayores responsabilidades					
12)	Periodos de inactividad					
13)	Dificultad para acceder al superior					
14)	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa					
15)	Personal insuficiente para realizar una tarea					
16)	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira					
17)	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero					
18)	Falta de participación en las decisiones organizativas					
19)	Salario insuficiente					
20)	Competencia para promocionar					
21)	Supervisión pobre o insuficiente					
22)	Área de trabajo ruidosa					
23)	Interrupciones frecuentes					
24)	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes					
25)	Papeleo excesivo					
26)	Reuniones de última hora					
27)	Tiempo personal insuficiente (ej. café, comida)					
28)	Cubrir el trabajo de otro empleado					
29)	Compañeros de trabajo poco motivados					

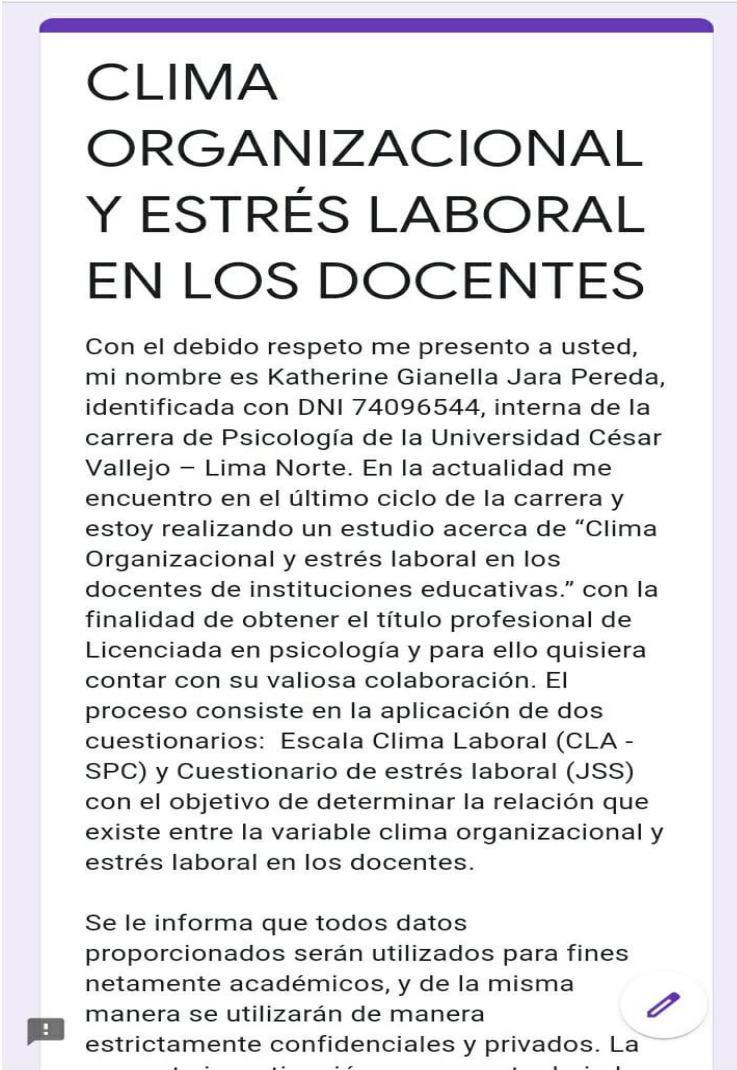
30)	Conflictos con otras áreas					
31)	Asignación de tareas desagradables					
32)	Trabajar horas extras					
33)	Falta de oportunidades de promoción					
34)	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares					
35)	Compañeros que no realizan su trabajo					
36)	Apoyo insuficiente por parte de su superior					
37)	Ocuparse de situaciones de crisis					
38)	Falta de reconociendo por el trabajo bien hecho					
39)	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto					
40)	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad					
41)	Asignaciones de mayores responsabilidades					
42)	Periodos de inactividad					
43)	Dificultad para acceder al superior					
44)	Experimentar actitudes negativas hacia la institución					
45)	Personal insuficiente para realizar una tarea					
46)	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira					
47)	Ofensa personal por parte de un tercero o un compañero					
48)	Falta de participación en las decisiones organizativas					
49)	Salario insuficiente					
50)	Competencia para promocionar					
51)	Supervisión pobre o insuficiente					
52)	Área de trabajo ruidosa					
53)	Interrupciones frecuentes					
54)	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes					
55)	Papeleo excesivo					
56)	Reuniones de última hora					
57)	Tiempo personal insuficiente (ej: café, comida)					
58)	Cubrir el trabajo de otra trabajador					
59)	Compañeros de trabajo poco motivados					
60)	Conflictos con otras áreas					

Gracias por participar...!!

ANEXOS 4:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfvazfzTHIJ760vdrNTCl5rDdpI3kFxZXLu2uAzp2bFVnfXvg/viewform?fbclid=IwAR2tLKVvYFRXHPO1M3xUTq1-6qg8IEBdS8kuTTVWYyTIOsSzBixLfbnGFKw>

Presentación:



← CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS... docs.google.com

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Katherine Gianella Jara Pereda, identificada con DNI 74096544, interna de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro en el último ciclo de la carrera y estoy realizando un estudio acerca de “Clima Organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas.” con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en psicología y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: Escala Clima Laboral (CLA - SPC) y Cuestionario de estrés laboral (JSS) con el objetivo de determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y estrés laboral en los docentes.

Se le informa que todos datos proporcionados serán utilizados para fines netamente académicos, y de la misma manera se utilizarán de manera estrictamente confidenciales y privados. La

ANEXOS 5: Carta de solicitud de autorización

Clima laboral CLA-SPC



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N° 1289 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 16 de septiembre de 2020

Autor:

- **Sonia Palma Carrillo**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Jara Pereda, Katherine Gianella**, con **DNI 74096544** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700278795**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Clima organizacional y estrés laboral en colegios particulares del distrito de Rimac, Lima 2020.**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1245 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 10 de junio de 2020

Autor:

- **Ángeles Pérez Gómez**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Jara Pereda, Katherine Gianella**, con DNI **74096544** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700278795**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"Clima organizacional y estrés laboral en colegios particulares del distrito de Rímac, Lima 2020."**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXOS 6: Permiso de autores

Clima laboral CLA-SPC

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Katherine Gianella Jara Pereda - DNI 74096544

Institución: Universidad Privada Cesar Vallejo, Sede Lima Norte

Motivo: Tesis: "Clima Organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito del Rimac, Lima 2020".

Asesor: Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco

Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC

Muestra de investigación: 300 docentes de una institución educativa particular del distrito del Rimac.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico.

La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de conocimiento de la solicitante que esta autorización excluye a la autora de la Escala de cualquier servicio de análisis, calificación, interpretación y/o asesoría de los datos o resultados del trabajo académico de la solicitante.

Setiembre 18, 2020



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Por la presente Hogrefe TEA Ediciones S.A.U. da su autorización a JARA PEREDA, KATHERINE GIANELLA, con el DNI 74096544; estudiante del último año de la escuela de Psicología de Perú, para la utilización de la prueba CLA – Clima Laboral de los autores Sara Coral y Jaime Pereña y de la prueba JSS – Cuestionario de estrés laboral de los autores Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg para su investigación “CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN COLEGIOS PARTICULARES DEL DISTRITO DE RIMAC, 2020” y así poder optar al título de licenciada en psicología .

Tal permiso con fines académicos está limitado por las siguientes condiciones:

1. El permiso de utilización se concede únicamente para los fines de la investigación anteriormente expuesta.
2. Los materiales serán adquiridos de acuerdo al cauce habitual de comercialización y la investigadora se compromete al uso de material original y respetando los derechos de propiedad intelectual.
3. En ningún caso se autoriza un uso comercial del instrumento ni la divulgación, lucrativa o gratuita, por ningún medio escrito o informático.

Madrid, a 5 de mayo de 2020



Hogrefe TEA Ediciones, S.A.U.
Calle de Cantos al Marqués Spínola, 58
28016 MADRID • TEL: 91 270 50 90

Fdo. Dña. M^a Ángeles Pérez Gómez
Psicóloga-consultora
Responsable Internacional TEA Ediciones S.A.U.

ANEXOS 7: Cartas de presentación de la escuela firmada para el piloto



Lima, 15 de mayo del 2020

CARTA INV. N° 1236 -2020/EP/PSL UCV LIMA-LN

Sr.

Doris Paulina Moreno Bravo

Director:

I.E.P. La Fe de María

Avenida Abraham Valdelomar 571 La Pascana Comas

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **JARA PEREDA KATHERINE GIANELLA**, con DNI 74096544 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700278795, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **"Clima organizacional y estrés laboral en instituciones educativas particulares del Distrito de Rimac, Lima 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXOS 8: Cartas de presentación de la escuela firmada por la coordinadora de la escuela para la muestra final.



Lima, 25 de septiembre del 2020

CARTA INV. N°1352 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.

Doris Paulina Moreno Bravo

Director:

I.E.P. Nuestra Señora del Carmen

Av. Amancaes 940 Rímac

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. Jara Pereda Katherine Gianella, con DNI 74096544 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700278795, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: "Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de instituciones educativas particulares del distrito de Rímac, Lima 2020". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXOS 9: Cartas de autorización donde ejecuto el estudio piloto.



AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "LA FE DE MARIA"
UGEL 4- COMAS.

AUTORIZA:

A KATHERINE GIANELLA JARA PEREDA, identificada con DNI Nro. 74096544, estudiante del XI Ciclo en la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), realizar la aplicación de la prueba psicológica como parte de su trabajo de investigación para la obtención de su licenciatura, a docentes de nuestra institución educativa en los meses de junio y agosto de 2020.

Sin otro particular a que hacer referencia, me despido.

Atentamente

Comas, 20 de mayo de 2020



U. G. 00000000
00000000

ANEXOS 10: Cartas de autorización donde ejecuto la investigación.



Rímac, 28 de septiembre de 2020

OFICIO N°154- IEPNSC 535- 2020

MGTR. MELISA SEVILLANO GAMBOA

Coordinadora Académica de la Escuela Profesional
de Psicología Filial Lima Norte

Presente. -

**ASUNTO: RESPUESTA A LA CARTA INV. N°1352- 2020/ EP/
PSI.LUCV LIMA-LN**

Me dirijo a usted para saludarle e informarle que mi despacho **AUTORIZA** la aplicación de las pruebas psicológicas, como parte de su trabajo de investigación con fines de su licenciatura de la Srta. **JARA PEREDA KATHERINE GIANELLA** estudiante de la carrera de Psicología, el mismo que será aplicado al personal docente en las fechas oportunas.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Melisa Sevillano Gamboa', written over a circular official stamp.

ANEXOS 11: Resultados de la prueba piloto

Clima organizacional

Coeficiente de alfa de cronbach y McDonald's

	N° de element os	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Clima organizacional	50	.902	.904
Autorrealización	50	.852	.853
Involucramiento	50	.825	.828
Supervisión	50	.831	.838
Comunicación	50	.862	.869
Condiciones laborales	50	.824	.830

Estrés laboral

Coeficiente de alfa de cronbach y McDonald's

	N° de element os	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Estrés laboral	50	.960	.962
Índice de estrés	50	.894	.897
Severidad	50	.943	.945
Frecuencia	50	.954	.956

ANEXOS 12: Criterios de jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CLA-SPC

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sánchez Llanos, Karina
DNI:40639063

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Maestría	2013-2014
02	UTGV	Lic. Psicología	2003-2008

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima	2014-2020	Docente
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Karina Sánchez Llanos
PSICÓLOGA
CPSP 73910

18 de septiembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CLA-SPC

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Jose Luis Pereyra Quiñones
DNI:08004268**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP	Investigación estadística	2014
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4539

18 de septiembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO 1

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos

DNI: 41432984

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 – 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 – 2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lima Norte	2019 - 2020	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

04 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Estrada Alemia, Erika
DNI:09904133**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Psic. Clínica y de la Salud	2009-2010
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DTC.	Los Olivos	2014-2020	Docente tiempo completo
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
Erika R. Estrada Alemia
PSICÓLOGA
C. P. P. 12224

18 de septiembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EXPOSICIÓN A VIOLENCIA PARA NIÑOS Y ADOLESCENTES EEVNA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. R. 17040

18 de septiembre de 2020

ANEXOS 13: Diagrama de puntos

CLIMA ORGANIZACIONAL

