



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrés laboral y Clima organizacional en docentes de educación  
básica regular de Chimbote, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES:**

Asmatt Fenco, Karen Vanessa (ORCID: 0000-0003-2736-881X)  
Varas Valderrama, Sharon Stefany (ORCID: 0000-0002-3727-8706)

**ASESOR:**

Dr. Alva Olivos, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-7623-1401)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

Chimbote – Perú

2021

## **Dedicatoria**

A nuestros padres por ser fuente de apoyo constante en nuestras vidas durante todo el proceso del proyecto de investigación, además por el amor y valores que nos inculcaron, que ha permitido que seamos perseverantes y constantes en el desarrollo de nuestras metas personales y profesionales.

A nuestros amigos y personas especiales en nuestras vidas, quienes nos han aportado sus conocimientos, nos han motivado y brindado su apoyo incondicional, sin esperar nada a cambio, para que podamos lograr y finalizar nuestro proyecto de investigación.

A nosotras, por ser perseverantes y confiar en las capacidades que tenemos cada una para realizar el trabajo en conjunto.

***Asmatt Fenco Karen Vanessa y Varas Valderrama Sharon Stefany***

*“La verdadera motivación viene del logro, desarrollo personal, satisfacción en el trabajo y reconocimiento”.*

Frederick Herzberg

## **Agradecimiento**

A nuestros padres, por brindarnos su apoyo que nos permitió estudiar todos estos años de carrera profesional, confiar en nuestras capacidades y habilidades. Como también, a nuestros hermanos, quienes nos han brindado un apoyo emocional.

A la universidad y a nuestra escuela profesional de Psicología, que nos ha dado una adecuada plana docente, inculcándonos conocimientos y promoviendo valores que aportan y aportarán en nuestra vida profesional y personal.

A nuestro asesor Manuel Antonio Alva Olivos, quien nos aportó sus conocimientos y correcciones pertinentes para mejorar nuestro proyecto de investigación. Asimismo, motivarnos en cada etapa del proceso de la misma.

***Asmatt Fenco Karen Vanessa y Varas Valderrama Sharon Stefany***

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenido .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>11</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>15</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>39</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad.....	15
Tabla 2.Relación entre estrés laboral y clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021. ....	15
Tabla 3.Nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021.....	16
Tabla 4. Nivel de clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021. ....	16
Tabla 5. Nivel de estrés laboral en sus dimensiones de clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021 .....	17
Tabla 6. Nivel de clima organizacional en sus dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021.....	18
Tabla 7. Relación entre estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional expresado en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021.....	19
Tabla 8. Relación entre clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral expresado en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021. ....	19
Tabla 9.Relación entre las dimensiones del estrés laboral expresado en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo y las dimensiones de clima organizacional expresado en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021. ....	20

## Resumen

El presente estudio correlacional de tipo básica, tuvo como objetivo determinar la correlación entre estrés laboral y clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021, en una muestra de 303 docentes a través del muestreo no probabilístico. El proceso estadístico fue con el programa de SPSS, mostrando resultados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, determinando que la relación de ambas variables es de  $-0.724$ , valor que evidencia que hay una correlación inversa alta, es decir, mientras aumente el estrés laboral, los niveles de clima organizacional bajarán.

**Palabras claves:** estrés laboral, clima organizacional, docentes y correlación inversa.

## **Abstract**

The following basic correlational investigation had as main objective to determine the correlation between labor stress and organizational climate in teachers of basic education from Chimbote, 2021, in a sample of 303 teachers through non-probability sampling. The statistical process was done with the SPSS Program, which showed results through the Spearman Correlation Coefficient. It was determined that the relation between both variants is  $-.724$ . Value that shows that there is a high inverse correlation. Therefore, if the labor stress increases, the levels of organizational climate decrease.

**Keywords:** labor stress, organizational climate, teachers and inverse correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

La humanidad nuevamente está atravesando acontecimientos difíciles, esta vez debido a la Covid-19, adaptándose a medidas de protección, como el confinamiento. Estas medidas se dieron a raíz de investigaciones sobre el virus, mencionando que el contacto con personas sintomáticas/asintomáticas, superficies y objetos son focos infecciosos (World Health Organization, OMS, 2020).

La emergencia sanitaria afectó radicalmente el ámbito laboral de muchos países, impactando sobre los empleos e ingresos salariales de los trabajadores; a consecuencia, muchos negocios, empresas e instituciones educativas han tenido que cerrar definitivamente a causa del covid-19, dejándolos sin empleo (Organización internacional del trabajo, OIT, 2020).

Particularmente, los trabajadores docentes vienen experimentando retos como aprender el sistema remoto con las tecnologías actuales, sumándole labores del hogar, cuidar y enseñar a sus hijos, provocando estrés por acumulación de actividades (Bloskó, 2020); además, estas experiencias nuevas generarán una variación en la percepción del ambiente laboral (Iglesias y Torres, 2018). Asimismo, ser docente es un trabajo que tiene un alto nivel de estrés que otros, lo que causa ansiedad, evasión en el trabajo y bajo rendimiento laboral (Kavita & Hassan, 2018).

Actualmente, la medida estratégica dentro de instituciones educativas es el trabajo remoto, eliminando horas invertidas en el traslado de su hogar al trabajo e inversamente, también pueda elegir su propio espacio para trabajar de la forma que le parezca adecuado con las herramientas tecnológicas recurrentes (laptops, celular inteligente, etc.) y evitar el contagio masivo de la covid-19 (Santillán, 2020).

Por otro lado, las condiciones laborales actuales han provocado una inestabilidad emocional en docentes, quienes, a pesar de los beneficios como la reducción en pasajes, pasar tiempo en convivencia familiar y la comodidad del hogar, han tenido un nivel de estrés laboral alto por diferentes desafíos que pasan en su ámbito de trabajo como sobrecarga laboral y las nuevas tecnologías (Villamar, Juárez, González & Osnaya, 2019). En la última década hay muchos estudios sobre los factores estresantes en la enseñanza, una encuesta publicada por una compañía encargada de la seguridad y velar por la salud en el trabajo identificó: sobrecarga



de trabajo, carencia de apoyo de dirección, aumento del número y falta de disciplina de los estudiantes como principales fuentes de estrés para los profesores (Simone, Cicotto & Lampis, 2016).

El clima laboral u organizacional es primordial en las organizaciones, los trabajadores divisan todo lo que está en el entorno vinculado al ambiente de trabajo (Goicochea, 2018), algunos elementos como desempleo, acumulación de actividades, tecnología, estilos de liderazgo y las interacciones, va a generar un inadecuado o adecuado clima organizacional; en síntesis conceptual es la percepción que tiene el trabajador en este caso los docentes sobre su institución, por ello, es importante el monitoreo para conocer las dificultades que puede estar presentando el docente (Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo, 2018).

Dada la coyuntura la mayoría de docentes están siendo afectados por estrés de diversos factores relacionados con el clima laboral. Ante dicha situación, surge el planteamiento de: ¿Cuál es la relación del Estrés laboral y Clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021?

La investigación dentro de la justificación práctica, responde a necesidades de la coyuntura actual por la Covid-19, de tal manera que las instituciones puedan prevenir, promover e implementar planes de acción favorables para las condiciones laborales. La justificación metodológica, mediante el uso de instrumentos servirá para recolectar información de las variables de estrés y clima laboral, siendo fuente enriquecedora para próximas investigaciones de tipo correlacional. La justificación teórica aporta conocimientos en relación a las variables en el contexto actual de los docentes de educación básica regular. Por último, la justificación social servirá como antecedente para fomentar estrategias en las instituciones para mejorar la salud psicológica de los docentes de Chimbote.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre estrés laboral y clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021; los objetivos específicos son: Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021; Identificar el nivel de clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021; Identificar el nivel de estrés laboral en sus dimensiones de clima organizacional,

estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021; Identificar el nivel de clima organizacional en sus dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021; Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional expresado en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021; Determinar la relación entre clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral expresado en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021; Determinar la relación entre las dimensiones del estrés laboral expresado en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo y las dimensiones de clima organizacional expresado en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021.

Finalmente, la hipótesis general: el estrés laboral se relaciona con el clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021(Hg); como hipótesis específicos: El estrés laboral se relaciona con las dimensiones de clima organizacional expresado en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021(h1); El clima organizacional se relaciona con las dimensiones de estrés expresado en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021(h2); Las dimensiones del estrés laboral expresado en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo se relaciona con las dimensiones de clima organizacional expresado en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021(h3).

## II. MARCO TEÓRICO

En base al estrés y clima organizacional, existen diversos estudios que responden a los objetivos de la investigación en relación a las variables de trabajos correlacionales. Por lo tanto, se redacta antecedentes de forma internacional, local y nacional.

Empezando desde el nivel internacional, Ortiz (2018) en un estudio realizado en trabajadores en un centro de salud en Bolívar, Ecuador; concluyó que la existencia de estrés laboral perennemente está en toda organización. En efecto, los factores negativos en el clima organizacional como desmotivación e inestabilidad laboral, se relacionan de manera significativa con problemas de salud mental como el estrés laboral.

Por otro lado, en la investigación realizada por León (2017), en poblaciones de centros de salud pública, determinó que existe correlación positiva débil de .739 infiriendo que al tener o establecer un buen clima laboral también habrá un aumento en el nivel de estrés. Evidenciado en los niveles de las variables, con un clima organizacional adecuado de 69.4% y manifestando alto estrés con un 70,44%, en los participantes.

La investigación realizada por Ibarvo, Portillo, y Núñez (2017) en Chihuahua, México, tuvieron como población trabajadores de juzgados familiares; mencionan que los generadores de estrés son el compañerismo, relación con el jefe y la estabilidad en el trabajo, como también se sienten insatisfechos en el ambiente donde laboran, pero presentan un nivel alto en trabajo en equipo por los años que vienen trabajando juntos, por la poca cantidad de empleados y la afinidad. Por ello, los autores concluyen que, a menor clima laboral, el estrés será de mayor nivel.

Siguiendo el orden de estudios nacionales, Díaz, Guevara, y Vidaurre (2019), realizaron una investigación en trabajadores de un centro hospitalario de Chiclayo, obtuvieron como resultado correlación inversa de -.653 siendo significativa, por lo tanto, al tener un clima organizacional adecuado, el estrés descende. Dentro de las correlaciones entre dimensiones de las variables hallaron resultados significativos entre: la influencia de liderazgo y supervisión (-.675), falta de cohesión y supervisión (-.570), clima organizacional y comunicación (-.568), clima

organizacional y realización del personal (-.539), territorio organizacional y comunicación (-.535), falta de cohesión y comunicación (-.522), influencia de líder y territorio organizacional (-.520), clima organizacional y supervisión (-.492), respaldo de grupo y comunicación (-.455), influencia de líder y comunicación (-.451), finalmente clima organizacional e involucramiento laboral (-.433).

Huaranca (2018), en su estudio en trabajadores de una unidad de red de salud en Ayacucho, concluyó que en sus variables existe relación inversa, teniendo valores estadísticos de -.758, lo que indica que cuanto mayor es el clima organizacional menor es el estrés. Las frecuencias que obtuvo en el clima organizacional se presentan satisfactorio en un 26,2% y estrés bajo, por otro lado, un 43,1% representa un clima organizacional satisfactorio y muy bajo estrés laboral.

Chacón (2017), en su investigación en administrativos de la Municipalidad de Chicama-Trujillo, identificó niveles de clima organizacional en rango medio con el 55% y favorable con 45% y niveles de estrés con rango alto de 73% y 27% muy alto. Y en su análisis correlación obtuvo una relación inversa negativa entre las variables, por lo que los resultados a través de Spearman fueron de -.0755, indicando que, a mejor clima organizacional, menor será el nivel de estrés.

Asimismo, Montoya (2017) en la investigación que realizó en trabajadores de una empresa en Lima, determinó a través de un análisis no paramétrico, la correlación de las variables da como resultado; a menor nivel estrés laboral mayor nivel en el clima organizacional por lo que existe una relación inversa entre sus variables, teniendo como valor estadístico significativo - .706. En cuanto a las dimensiones concluye correlaciones inversas significativas, es decir, mientras refleje mayor nivel de identidad (-.621), responsabilidad (-.636), cooperación (-.596) y tenga menor nivel de conflicto (-.636), el estrés laboral será menor.

Finalmente, en las investigaciones de aporte a nivel local, Domínguez (2019) en su estudio realizado en un instituto de Chimbote, su población estuvo conformada por docentes, concluyó que, si existe correlación inversa débil entre sus variables, obteniendo en un valor estadístico a través del método de Rho Spearman -.235. Además, pudo obtener en los niveles tanto de estrés como de clima organizacional

altas puntuaciones medias, según orden mencionado 81.9% y 84.7% respectivamente.

Galvez y Loloy (2019), realizaron su investigación en trabajadores de la municipalidad de Nuevo Chimbote. Dentro de los resultados determinó a través del método estadístico Chi2 un valor de 26.997, concluyendo que si existe relación entre sus variables. Además, determinó una relación altamente significativa siendo este el valor de .001. Por otro lado, estableció que el estrés en los trabajadores tiene rangos altos y muy altos con un 51%, tanto en los aspectos psicológicos como en síntomas físicos. En cuanto a clima organizacional el 57% de colaboradores afirman que es malo y muy malo. Infiriendo que al tener altos niveles de estrés no existe un adecuado clima organizacional.

Siendo el último aporte local de Castillo (2017), en su estudio realizado en el Gobierno Regional en trabajadores por locación en la Sede de Ancash, se determinó a través del proceso estadístico de Pearson un valor de -.534, por lo que concluyó que existe relación fuerte y negativa, infiriendo que a niveles altos en clima organizacional existen menores niveles de estrés. Identificó que el clima organizacional se percibe como regular para el 100% de los colaboradores y el estrés laboral se presentan en niveles medios de 30% y niveles altos en un 70%.

Teóricamente es importante explorar los conceptos básicos y fundamentos explícitos de cada variable en estudio.

En primer lugar, el término “estrés” fue denominado por Hans Selye, un húngaro endocrinólogo conocido por ser el padre del estrés, quién tuvo pacientes con algunos síntomas inespecíficos, decidió realizar investigaciones sobre las reacciones a estresores (Antonova, 2016). Utilizó el término para una respuesta no específica del cuerpo ante alguna demanda (Nekoranec & Kmosena, 2015).

Cuando el estrés existe en la organización, se utilizan los términos conocidos como el estrés ocupacional o estrés laboral, se define como la reacción emocional, cognitiva, conductual y fisiológica frente a circunstancias no agradables y perjudiciales en el trabajo, las relaciones laborales, todos los entornos del campo de trabajo, el ambiente en el que se desarrolla el trabajo, el conflicto de roles,

igualdad de oportunidad de desarrollo, además la relación trabajo – familia (Cretu & Gora, 2019).

Además, los síntomas que pueden experimentar las personas con estrés son en el ámbito físico dolor de cabeza, insomnio, indigestión, entre otros; mientras que el ámbito psicológico causa nerviosismo, ansiedad, desmotivación, miedo, aislamiento, entre otros (Murniati, Triana & Fitriana, 2018).

En cuanto a los enfoques teóricos que explican esta variable, está el modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa, propuesta y fundamentada por parte de Siegrist en 1996 y demandas – control de Karasek propuesta en 1979, estas teorías son el fundamento principal para definir el estrés, por lo que son las más referenciadas en diversos trabajos de investigación (Osorio y Cárdenas, 2017).

Siguiendo el modelo de Siegrist, toma como punto referencial al esfuerzo en el trabajo, la cual relaciona el salario, afecto y desarrollo de carrera como un proceso, si existe un desequilibrio en estas recompensas va a provocar una angustia y estrés en los colaboradores como también cambios en el estado emocional y fisiológico (Patlan, 2019).

Asimismo, el modelo demandas – control de Karasek, refiere al equilibrio entre demandas psicológicas (ritmo, cantidad, interrupciones, etc.) del trabajo con el nivel de control (herramientas-recursos) del colaborador sobre ellas; este modelo genera cuatro grupos, siendo tres de ellos con un nivel bajo de estrés: el primero hace referencia a una alta demanda y control titulada como activas, el segundo bajo control y demanda como pasivas, el tercero baja demanda y alto control considerado como estrés bajo y el cuarto es el alto estrés donde se encuentra una alta demanda y un bajo control con los recursos frente a la demanda (De Campos, 2018).

El estrés presenta siete dimensiones: el clima organizacional está asociada a las percepciones del trabajador hacia su ambiente laboral y eso va a generar una percepción en cada trabajador provocando distintos niveles de estrés; estructura organizacional se relaciona con el cargo/posición con el control que tiene el trabajador en la empresa; territorio de la organización, es el espacio del trabajador donde realiza actividades, si invaden su espacio se convierte en un estresor; la

tecnología se transforma en estresor cuando no hay una accesibilidad del uso tecnológico y sus recursos; la influencia de líder llega a ser un estresor cuando los colaboradores lo perciben de una mala forma de liderar; falta de cohesión, cuando no existe un trabajo en equipo y el trabajador se siente aislado del grupo esto se convierte en un estresor; y respaldo del grupo de trabajo corresponde a la manera de cómo el colaborador se identifica y siente el apoyo de su organización, cuando esto no sucede se convierte en un estresor (Reyes, 2019).

En segundo lugar, el clima organizacional según Rensis Likert lo define como percepciones características de los factores organizacionales, que son determinadas por las reacciones de los colaboradores, llegando a ser un ambiente laboral positivo o negativo. Y Chiavenato lo define como el entorno o ambiente donde el factor motivacional y la satisfacción personal va a determinar un clima positivo en la organización (Rodríguez, 2016).

Así también, se afirma que es constructo perceptivo en común de los colaboradores de su entorno laboral (Pecino, Mañas, Días, Aguilar, Padilla & López, 2019), percepciones que están basadas en la descripción de las características, eventos y procesos organizacionales (Pecino, Díaz & Mañas, 2016).

La percepción del clima laboral del trabajador influye en él y en la organización, puede afectar indirectamente la salud (agotamiento, fatiga, ansiedad, entre otros) de los trabajadores al reducir los peligros, riesgos o demandas (Young, Awang, Dormannc & Muhamada, 2019). Además, el desarrollo del talento humano sumado a condiciones favorables del ambiente va a generar que el colaborador tenga un buen rendimiento y a la vez la organización es más productiva, considerando esto como una percepción positiva del colaborador al ambiente de trabajo, pero cuando existe una percepción negativa impacta en el comportamiento y motivación del colaborador, influyendo en la productividad dentro de la organización (Gajendra, Naidu, Gajendra & Gajendra, 2020).

El enfoque teórico que explica esta variable, se encuentra basado en Rensis Likert con la teoría de Clima organizacional, quien concluye: los supervisores que mostraban interés por el bienestar personal de los colaboradores generaban una mayor productividad en ellos, a comparación de supervisores quienes preferían el

cumplimiento absoluto de las metas u objetivos por encima del bienestar del colaborador. Posteriormente, en sus siguientes investigaciones junto a su esposa Jane Gibson, concluyeron que el entorno laboral se establece entre el comportamiento de supervisores y condiciones de trabajo correspondiente al nivel jerárquico específico influyendo el ambiente organizacional (Abad, 2016).

Likert plantea que la percepción particular del sujeto en el clima laboral intervienen cuatro factores: primero, los criterios enlazados a la disposición de tecnología y estructura de la empresa; segundo, nivel jerárquico en la cual se encuentra dentro de la empresa y el salario que obtiene; tercero, componentes personales que integran los comportamientos, satisfacción y personalidad; y cuarto, las percepciones que tiene cada recurso humano de cualquier posición jerárquico el clima de su organización (Cipamocha y Piñeros, 2015).

Además, también propone tres variables que influyen en el ambiente laboral: - V. Causales, es característico por ser modificables e independientes (causa y efecto) determinando el rumbo de resultados y evoluciones de la organización, dentro de estas variables se encuentran las decisiones, actitudes, competencias, estructuras administrativas y organizacionales; - V. Intermediarias, son de aspecto interno mostrando la situación en que se encuentra la organización, aquí se encuentra el factor motivacional, desempeño, toma de decisiones y los estilos de comunicación; - V. Finales, están sujetas al resultado de la consecuencia de las variables causales e intermediarias, mostrando la eficacia y logros de la empresa como productividad, ganancias y pérdidas (Guevara, 2018).

Las combinaciones de las tres variables dan como resultados a dos tipos de clima organizacional: Clima autoritario con los sistemas I y II; donde el sistema I denominado como Autoritario- explotador, los colaboradores perciben un ambiente de temor y desconfianza, ya que los jefes/supervisores o personal de nivel jerárquico toman la mayoría de decisiones dentro de la organización, no toman en cuenta la comunicación con sus colaboradores y realizan amenazas para que cumplan con sus metas. Y el sistema II denominado como Autoritario- paternalista, presenta una flexibilidad en la comunicación entre jefe y subordinado respetando los límites del nivel jerárquico, este sistema es percibido por los colaboradores como un ambiente estructurado y confiable. Y el segundo tipo es el C. Participativo



con los sistemas III y IV; donde el sistema III denominado como consultivo, presenta una percepción de ambiente de confianza sin perder el nivel jerárquico, a comparación de las anteriores, aquí delegan decisiones a otros colaboradores de la organización y manejan las recompensas en vez de amenazas. Finalmente, el sistema IV denominado como participativo, representa a un clima agradable para los colaboradores, es flexible y tiene una comunicación entre cada miembro de la organización sin darle mucha importancia a la posición jerárquica, además en este sistema dan más disposiciones en la toma de decisiones (Márquez, 2017).

Las dimensiones del clima organizacional según la investigadora Sonia Palma son:

- Autorrealización, es la valoración que le da la empresa a los colaboradores en su desarrollo personal como profesional, potenciando sus habilidades y capacidades;
- Involucramiento laboral, relacionado con el compromiso laboral del colaborador con su empresa fortaleciendo el lazo entre ellos, generando un bienestar en el colaborador;
- Supervisión guarda relación con la forma en como la supervisión recae sobre los colaboradores dividiéndolo en dos aspectos, la primera en como el jefe prefiere brindar un mejor ambiente y apoyo emocional a sus colaboradores, logrando que tengan un mejor desempeño; caso contrario sucede cuando el jefe prioriza el cumplimiento total de las actividades trazadas de la empresa dejando de lado el bienestar de sus colaboradores, generando una baja motivación y productividad;
- Comunicación, factor importante dentro de las empresas, el cual involucra a cada miembro de la empresa facilitando una información clara y precisa para el cumplimiento de objetivos, además, cuando se tiene y se maneja una adecuada comunicación, la empresa tendrá un clima agradable, satisfacción y compromiso;
- Condiciones laborales, hace referencia a materiales, aspectos económicos y factores psicosociales que hacen que el colaborador se sienta bien dentro de la organización, ya que percibe el interés o preocupación de bienestar por parte de la empresa hacia su persona (Casana, 2015).

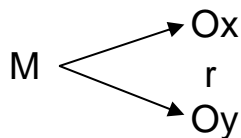
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Concerniente al tipo básica, está inmersa en teorías que permanece en conocimientos sin contrastar algún aspecto práctico en la investigación, teniendo como método la observación y razonamiento (Esteban, 2018).

El diseño es no Experimental, ya que se realiza en estudios en los que no se ejecuta alteración en las variables, por lo que, durante el desarrollo del mismo, se lleva a cabo la observación del fenómeno en el entorno natural donde esté establecido y este sea analizado. Asimismo, este proyecto es correlacional de corte transversal descriptivo, ya que describe la relación de las variables en un periodo definido (Hernández y Mendoza, 2018).

Diagrama del diseño muestra en estudio:



Leyenda:

M = muestra

r = correlación

Ox = estrés laboral

Oy = clima laboral

#### 3.2. Variables y operacionalización

- **Definición Conceptual**

Estrés laboral (V. independiente): Respuesta física-psicológica por estresores que generan un desequilibrio en el colaborador, tanto por las exigencias que percibe y por la capacidad de enfrentarlo (Astuti, Purnama & Laksana, 2019).

Clima organizacional (V. dependiente): Percepciones de los colaboradores de su organización ante situaciones que les rodean, como motivaciones, salarios, ambiente, instalaciones, entre otros (Li, Huang & Chen, 2020).

## **Definición operacional**

Estrés Laboral: La herramienta para obtener los resultados es el instrumento de la OIT-OMS de los autores Ivancevich y Matteson con siete dimensiones.

Clima organizacional: Se empleará como herramienta el cuestionario clima laboral de Sonia Palma con cinco dimensiones.

- **Indicadores**

Estrés laboral: clima organizacional (DCO), estructura organizacional (DEO), territorio organizacional (DTO), tecnología (DTG), influencia del líder (DIL), falta de cohesión (DFC) y respaldo del grupo (DRG).

Clima organizacional: autorrealización (DAU), involucramiento laboral (DIN), supervisión (DSP), comunicación (DCM) y condiciones laborales (DCL).

- **Escala de medición**

La escala del proyecto es ordinal, presentando opciones por categorías en ambos instrumentos clasificándolas como “bajo nivel a alto nivel de estrés” y “muy favorable a muy desfavorable” siguiendo un orden determinado (Mishra, Pandey, Singh & Gupta, 2018).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Los elementos que comparten ciertas particularidades, delimitadas según criterios de investigación, formará la población específica (Alvi, 2016). En este sentido, los objetos de estudio estarán integrados por docentes de EBR de los colegios de Chimbote. Partiendo de lo anteriormente dicho, se encuentra dos criterios:

- **Criterios de Exclusión**

Docentes que no trabajen en la ciudad de Chimbote.

Docentes que no sean de educación básica regular.

Docentes que no aprueben el consentimiento informado.

- **Criterios de Inclusión**

Docentes de educación básica regular.

Docentes que trabajan en la ciudad de Chimbote.

Docentes que aprueben el consentimiento informado.

La muestra representará una porción de la población (López y Faccheli, 2015), en este caso, serán 303 docentes, considerando los criterios de inclusión. Asimismo, se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual se basará a juicio del investigador, teniendo en cuenta la facilidad de acceso y disponibilidad a los sujetos de estudio (Taherdoost, 2016), y la unidad de análisis conformada por docentes de EBR de Chimbote.

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

Se emplea la encuesta como técnica estructurada por una serie de enunciados con la finalidad de obtener información (Ponto, 2015).

El primer instrumento será la escala de estrés laboral OMS-OIT de los autores Ivancevich y Matteson (1989) adaptada por Suarez (2013) en el Perú. Consta de 25 ítems, la duración de respuesta aproximada es 15 minutos, se administra de forma individual y grupal a personas desde los 17 años, tiene siete opciones de nunca – siempre, la calificación se puntúa menor a 90.2, 90.3-117.2, 117.3-153.2 y mayor a 153.3 respectivamente (Elizalde y Pérez, 2019) y los rangos de sus dimensiones puntúan de 4-28 (primera, segunda, quinta y sexta dimensión) y 3-21 (tercera, cuarta y séptima dimensión) (Chipoco, Flores, Torres y Varea, 2018). Además, presenta una alta confiabilidad en el instrumento es .971 mediante el Alpha de Cronbach, la validez del constructo se determinó a través de las pruebas KMO siendo .953 y además el test de Bartlett con una puntuación significativa de 4752.595 (Suarez, 2013).

Referente al segundo instrumento es la Escala de Clima Laboral realizado en Perú por la autora Sonia Palma Carrillo (2004). Consta de 50 ítems, con duración de 15 a 30 minutos respuesta y tiene 5 opciones (ninguno o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre), los niveles de calificación se puntúan de 50 a 250; administrando de forma individual o grupal. Además, presenta una confiabilidad estimada mediante el Alfa de Cronbach y Split y Half de Guttman, en ese orden puntuaciones .97 y .90, indicando consistencia interna alta; la validez de constructo se determinó a través de la prueba de KMO siendo .980 y la esfericidad de Bartlett 444751.69 (Mancisidor, 2016).

### **3.5. Procedimientos**

Se llevará a cabo mediante una plataforma virtual, formulario de Google. En el procedimiento se encontrará el consentimiento informado que resguarda la confidencialidad del participante, datos de relevancia para la investigación, para luego proceder a los cuestionarios respectivos. Al finalizar el llenado de respuestas, se tendrá en cuenta una sección de agradecimiento.

Los participantes recibirán la herramienta virtual mediante dos modalidades: correo electrónico y redes sociales. Por otro lado, si la modalidad presencial es posible en el tiempo, esta será realizada mediante cuestionarios impresos. Finalmente, el vaciado de datos se realizará en el programa Excel 2016 para proceder al análisis estadístico de datos para el estudio correlacional.

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

El software AMOS-SPSS vers. 25 será utilizado como herramienta estadística. Luego de obtener la base de datos correspondientes, se formará la matriz de datos para posteriormente ser analizados. Los resultados obtenidos se establecerán mediante tablas e interpretación de las mismas, para corroborar las hipótesis planteadas. Como procedimientos alternativos se tendrá en cuenta los análisis estadísticos que se emplean en trabajos correlacionales, que permitan demostrar la relación entre determinadas variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este proyecto de investigación, considerará el código de ética y deontología de los psicólogos del Perú y la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos.

El Art. 5°, 9° (Alves, Alvarenga & Maluf, 2016) y 79° especifican que toda investigación debe mantener el anonimato de la participación y la confidencialidad que busca salvaguardar la integridad del participante. Por otro lado, el Art. 22° describe que se debe tomar en cuenta las normativas nacionales e internacionales. En el Art. 24° y 27° se indica que es necesario elaborar el consentimiento informado y al igual que el cuestionario debe ser claro, preciso y comprendido por el paciente (Colegio de Psicólogos del Perú 2018).

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1. Prueba de normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadística	gl	Sig.
Estrés laboral	.108	303	.000
DCO	.109	303	.000
DEO	.114	303	.000
DTO	.120	303	.000
DTG	.112	303	.000
DIL	.129	303	.000
DFC	.107	303	.000
DRG	.127	303	.000
Clima organizacional	.145	303	.000
DAU	.119	303	.000
DIN	.130	303	.000
DSP	.127	303	.000
DCM	.142	303	.000
DCL	.130	303	.000

#### INTERPRETACIÓN

En la tabla 1, se analiza la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov porque la población es mayor 50. Además, se afirma que los datos procesados muestran el nivel de significancia .000, lo que conlleva a mencionar que es menor a .05, indicando una distribución no normal o no paramétrica.

Tabla 2. Relación entre estrés laboral - clima organizacional

Variables	Rho	p
Estrés laboral / Clima organizacional	-.724	.000**

*Nota: Rho= coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05\*=relación significativa; p<.01\*\*=relación muy significativa*

#### INTERPRETACIÓN

En la Tabla 2, se aprecia la correlación de las variables de estrés laboral y clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, a través del coeficiente de correlación de Spearman al ser una prueba no paramétrica. La

correlación entre las variables es de  $-.724$ , presentando una relación negativa alta muy significativa ( $p= .000$ ).

Tabla 3. Niveles del estrés laboral

Nivel	f	%
Bajo nivel de estrés	90	29.7
Nivel intermedio	92	30.4
Estrés	115	38.0
Alto nivel de estrés	6	2.0
Total	303	100.0

### INTERPRETACIÓN

En la Tabla 3, los datos procesados se aprecia los niveles de estrés de los docentes de educación básica regular, mostrando un nivel de estrés con 38% en docentes, un 30.4% se encuentran en un nivel intermedio, el 29.7% de docentes se ubican en un nivel bajo y un 2.0% en un alto nivel de estrés.

Tabla 4. Niveles del clima organizacional

Nivel	F	%
Muy desfavorable	6	2.0
Desfavorable	109	36.0
Media	107	35.3
Favorable	61	20.1
Muy favorable	20	6.6
Total	303	100.0

### INTERPRETACIÓN

En la Tabla 4, se aprecia los niveles de clima organizacional, mostrando un nivel desfavorable con 36% de docentes de educación básica regular, un 35.3% presentan un nivel de clima organizacional media, un 20.1% un nivel favorable, en nivel muy favorable con un 6.6% y un 2% en el nivel muy desfavorable.

Tabla 5. Estrés laboral en sus propias dimensiones

Nivel	Dimensiones													
	DCO		DEO		DTO		DTG		DIL		DFC		DRG	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Bajo nivel de estrés	33	10.9	31	10,2	55	18.2	50	16.5	53	17,5	30	9.9	54	17.8
Nivel intermedio	58	19.1	68	22,4	62	20.5	66	21.8	130	42,9	63	20.8	60	19.8
Estrés	115	38.0	109	36.0	151	49.8	141	46.5	120	39.6	116	38.3	145	47.9
Alto nivel de estrés	97	32.0	95	31,4	35	11.6	46	15.2	0	0	94	31.0	44	14,5
Total	303	100	303	100	303	100	303	100	303	100	303	100	303	100

*Nota: DCO= dimensión de clima organizacional, DEO=dimensión de estructura organizacional, DTO= dimensión de territorio organizacional, DTG=dimensión de tecnología, DIL= dimensión de influencia de líder, DFC= dimensión de falta de cohesión, DRG= dimensión de respaldo de grupo.*

## INTERPRETACIÓN

En la Tabla 5, se aprecia el nivel de estrés laboral en sus propias dimensiones, en la DCO predomina el nivel estrés en el 38% de docentes, 32% están en el nivel alto de estrés, 19% en el nivel intermedio y 10.9% en el nivel bajo de estrés.

En DEO predomina el nivel estrés con un 36%, un 31,4% con un nivel alto de estrés, un 22,4% tiene el nivel intermedio y un 10,2% en el nivel bajo de estrés.

En la DTO predomina el nivel estrés con un 49,8%, un 20,5% en el nivel intermedio, un 18,2% en el nivel bajo de estrés y un 11,6% en el nivel alto de estrés.

En la DTG predomina el nivel estrés con un 46,5%, un 21,8% en el nivel intermedio, un 16,5% en el nivel bajo de estrés y un 15,2% en el nivel alto de estrés.

En el DIL predomina el nivel intermedio 42,9%, un 39,6% en el nivel estrés, un 17,5% en el bajo nivel de estrés y un 0% en el nivel alto de estrés.

En la DFC predomina el nivel estrés con un 38,3%, un 31% en el alto nivel de estrés, un 20,8% en el nivel intermedio y un 9.9% en el bajo nivel alto de estrés.

Finalmente, en la DRG predomina el nivel estrés con 47,9%, un 19,8% está en el nivel intermedio, un 17,8% se encuentra en bajo nivel de estrés y un 14,5% en el nivel alto de estrés.



Tabla 6. Clima organizacional en sus propias dimensiones

Nivel	Dimensiones									
	DAU		DIN		DSP		DCM		DCL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	5	1.7	9	3.0	1	.3	2	.7	5	1.7
Desfavorable	122	40.3	112	37.0	79	26.1	123	40.6	110	36.3
Media	103	34.0	103	34.0	128	42.2	95	31.4	108	35.6
Favorable	55	18.2	61	20.1	48	15.8	70	23.1	63	20.8
Muy favorable	18	5.9	18	5.9	47	15.5	13	4.3	17	5.6
Total	303	100	303	100	303	100	303	100	303	100

*Nota: DAU= dimensión de autorrealización, DIN= dimensión de involucramiento laboral, DSP= dimensión de supervisión, DCM= dimensión de comunicación, DCL= dimensión de condiciones laborales.*

## INTERPRETACIÓN

En la Tabla 6, se aprecia el nivel de clima organizacional en sus propias dimensiones, mostrando en la DAU predomina el nivel desfavorable siendo el 40.3% de docentes, 34% se ubica en el nivel medio, 18.2% en el nivel favorable, 5.9% se encuentra en el nivel muy favorable y 1.7% en el nivel muy desfavorable.

En la DIN predomina el nivel desfavorable con el 37% de docentes, 34% se ubica en el nivel medio, 20.1% en el nivel favorable, 5.9% en el nivel muy favorable y de menor porcentaje el 3% del nivel muy desfavorable.

En la DSP predomina el nivel medio con el 42.2% de docentes, 26.1% se encuentra en el nivel desfavorable, 15.8% en el nivel favorable, 15.5% en el nivel muy favorable y con menor porcentaje el .3% en el nivel muy desfavorable.

En la DCM predomina el nivel desfavorable con el 40.6% de docentes, 31.4% se encuentra en el nivel media, 23.1% se ubica en el nivel favorable, 4.3% se encuentra en el nivel muy favorable y con menor porcentaje está el nivel muy desfavorable con .7%.

En la DCL predomina el nivel desfavorable en el 36.3% de docentes, el 35.6% se encuentra en el nivel media, el 20.8% se ubica en el nivel favorable, el 5.6% se encuentra en el nivel muy favorable y con menor porcentaje el nivel muy desfavorable con un 1,7% de docentes.

Tabla 7. Relación entre estrés laboral y dimensiones del clima organizacional

	Rho	DAU	DIN	DSP	DCM	DCL
Estrés laboral	Coefficiente de Correlación	-.702	-.720	-.698	-.701	-.699
	P-valor	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**
	N	303	303	303	303	303

Nota: Rho= Coeficiente de correlación de Rho de Spearman; p=valor de significancia estadística;  $p<.05^*$ =relación significativa;  $p<.01^{**}$ =relación muy significativa, DAU= dimensión de autorrealización, DIN= dimensión de involucramiento laboral, DSP= dimensión de supervisión, DCM= dimensión de comunicación, DCL= dimensión de condiciones laborales.

### INTERPRETACIÓN

En la Tabla 7, se aprecia una correlación inversa entre la variable de estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional. Se muestra que las dimensiones DAU, DIN y DCM tienen una relación inversa alta (-.702, -.720 y -.701 respectivamente) con un valor de significancia muy significativa de .000, y las dimensiones DSP y DCL tienen una relación inversa moderado (-.698 y -.699) con un valor de significancia muy significativa de .000.

Tabla 8. Relación entre clima organizacional y dimensiones del estrés laboral

	Rho	DCO	DEO	DTO	DTG	DIL	DFC	DRG
Clima organizacional	Coefficiente de Correlación	-.691	-.712	-.728	-.676	-.676	-.701	-.698
	P-valor	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**
	N	303	303	303	303	303	303	303

Nota: Rho= Coeficiente de correlación de Rho de Spearman; p=valor de significancia estadística;  $p<.05^*$ =relación significativa;  $p<.01^{**}$ =relación muy significativa, DCO= dimensión de clima organizacional, DEO=dimensión de estructura organizacional, DTO= dimensión de territorio organizacional, DTG=dimensión de tecnología, DIL= dimensión de influencia de líder, DFC= dimensión de falta de cohesión, DRG= dimensión de respaldo de grupo.

### INTERPRETACIÓN

En la Tabla 8, se aprecia la correlación inversa entre la variable de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral. Se muestra que las

dimensiones DEO, DTO y DFC tienen una relación inversa alta (-.712, -.728 y -.701 respectivamente) con un valor de significancia muy significativa de .000, y las dimensiones DCO, DTG, DIL y DRG tienen una relación inversa moderado (-.691, -.676, -.676 y -.698) con un valor de significancia muy significativa de .000.

Tabla 9. Relación entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional

Variables		DAU	DIN	DSP	DCM	DCL
DCO	Coefficiente de Correlación	-.671	-.685	-.677	-.664	-.668
	P-valor	.000	.000	.000	.000	.000
	N	303	303	303	303	303
DEO	Coefficiente de Correlación	-.692	-.704	-.687	-.692	-.684
	P-valor	.000	.000	.000	.000	.000
	N	303	303	303	303	303
DTO	Coefficiente de Correlación	-.708	-.722	-.716	-.708	-.704
	P-valor	.000	.000	.000	.000	.000
	N	303	303	303	303	303
DTG	Coefficiente de Correlación	-.662	-.674	-.640	-.656	-.661
	P-valor	.000	.000	.000	.000	.000
	N	303	303	303	303	303
DIL	Coefficiente de Correlación	-.648	-.666	-.657	-.657	-.656
	P-valor	.000	.000	.000	.000	.000
	N	303	303	303	303	303
DFC	Coefficiente de Correlación	-.681	-.698	-.678	-.674	-.678
	P-valor	.000	.000	.000	.000	.000
	N	303	303	303	303	303
DRG	Coefficiente de Correlación	-.673	-.698	-.671	-.674	-.675
	P-valor	.000	.000	.000	.000	.000
	N	303	303	303	303	303

*Nota: DAU= dimensión de autorrealización, DIN= dimensión de involucramiento laboral, DSP= dimensión de supervisión, DCM= dimensión de comunicación, DCL= dimensión de condiciones laborales, DCO= dimensión de clima organizacional, DEO=dimensión de estructura organizacional, DTO= dimensión de territorio organizacional, DTG=dimensión de tecnología, DIL= dimensión de influencia de líder, DFC= dimensión de falta de cohesión, DRG= dimensión de respaldo de grupo.*

## **INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 9, se aprecia las correlaciones inversas entre las dimensiones de las variables de estrés laboral y clima organizacional con un valor de significancia muy significativa.

En la primera dimensión de estrés laboral (DCO) se muestra una relación inversa moderada de -.671 (DAU), -.685 (DIN), -.677 (DSP), -.664 (DCM) y -.668 (DCL). En la segunda dimensión de estrés laboral (DEO), se aprecia una relación inversa alta en la dimensión DIN con -.704 y relaciones inversas moderadas de -.692 (DAU), -.687 (DSP), -.692 (DCM) y -.684 (DCL). En la tercera dimensión de estrés laboral (DTO), se muestra una relación inversa alta de -.708 (DAU) -.722 (DIN), -.716 (DSP), -.708 (DCM) y -.704 (DCL). En la cuarta dimensión de estrés laboral (DTG), se aprecia una relación inversa moderada de -.662 (DAU), -.674 (DIN), -.640 (DSP), -.656 (DCM) y -.661 (DCL). En la quinta dimensión de estrés laboral (DIL), se muestra una relación inversa moderada de -.648 (DAU), -.666 (DIN), -.657 (DSP), -.657 (DCM) y -.656 (DCL). En la sexta dimensión de estrés laboral (DFC), se aprecia una relación inversa moderada de -.681 (DAU), -.698 (DIN), -.678 (DSP), -.674 (DCM) y -.678 (DCL). Y en la séptima dimensión de estrés laboral (DRG), se muestra una relación inversa moderada de -.673 (DAU), -.698 (DIN), -.671 (DSP), -.674 (DCM) y -.675 (DCL).

## V. DISCUSIÓN

Partiendo desde los resultados obtenidos de la investigación, en primer lugar, se determinó que existe relación entre estrés laboral y clima organizacional en docentes de EBR de Chimbote. Para fundamentar dicha relación se realizó el contraste de información entre los resultados hallados, bases teóricas y estudios referenciales como antecedentes.

Se demuestra a través de la prueba de normalidad que no hay una distribución paramétrica, al igual que en el análisis no paramétrico realizado en el estudio de Montoya (2017).

Por consiguiente, a través de Rho de Spearman, se halla que existe correlación de  $-.724$ , siendo inversa y muy significativa ( $p=.000$  y  $p<0.01$ ). Este hallazgo, se refleja en el aporte de Galvez y Loloy (2019), quienes obtuvieron en sus resultados correlación inversa negativa y significativa, determinaron que al existir altos niveles de estrés no habría un adecuado clima organizacional. Igualmente, Diaz et al. (2019) en su investigación realizada en un centro hospitalario de Chiclayo, obtuvieron una correlación inversa y significativa con una puntuación de  $-.653$ . En comparación a los resultados de León (2017), difiere al ser un estudio de correlación positiva débil ( $.739$ ), y establece que, a pesar de tener un clima organizacional adecuado, también habrá un aumento en el nivel de estrés. Según Siergrist el estrés surge a partir del desequilibrio entre tres factores importantes: salario, afecto y desarrollo de carrera del colaborador (Patlan, 2019).

Además, explorando y ajustando mejor al contexto actual, podemos atribuir que el estrés por el cambio de demandas y el entorno laboral resulta consecuente para el clima organizacional, puesto que Karasek explica que el equilibrio del colaborador se centra en las demandas psicológicas propias del trabajo y el control que este ejerce en el ámbito laboral (De Campos, 2018). Presentado los datos y aportes de magnitud veraz, se acepta la hipótesis general y permite colegir desde el ámbito psicológico que los colaboradores al presentar estrés, el clima organizacional se torna desfavorable.

Seguidamente, al realizar el análisis de los niveles de las variables de estudio, el estrés laboral tiene índices de estrés en un 38%, otro grupo un nivel intermedio de

30.4%, un 29.7% en el nivel bajo y una puntuación inferior de 2.0% en un nivel alto de estrés. Los niveles de clima organizacional, muestran un nivel desfavorable de 36%, un 35.3% en el nivel medio, un 20.1% percibe un nivel favorable, las puntuaciones más bajas son un 6,6% alcanza un nivel muy favorable y un 2% muy desfavorable.

Al respecto, se encuentra cierta similitud con la investigación de Huarancca (2018) en trabajadores de Ayacucho de una red de salud obteniendo estrés bajo y muy bajo, diferenciado con clima laboral que tiene porcentajes de 26.2% mediamente satisfactorio y 43.1% satisfactorio. Por otro lado, Castillo (2017) determinó el clima organizacional como regular para el 100% y el estrés laboral en niveles medios de 30% y niveles altos en un 70%. De igual importancia, la investigación elaborada por Chacón (2017), los niveles de clima organizacional predominan el rango medio con el 55% y favorable con 45% y niveles de estrés con rango alto de 73% y 27% muy alto. Cabe resaltar que en ambos estudios infieren que al tener un adecuado clima organizacional el estrés laboral sería menor. Igualmente, Domínguez (2019), en su investigación determinó altas puntuaciones medias en el nivel de estrés un 81.9% y en el clima organizacional un 84.7%.

En síntesis, se puede corroborar que al tener puntuaciones medias y favorables en el clima organizacional se puede entender que la percepción adecuada del entorno laboral de algunos colaboradores puede reducir los altos niveles de estrés (Gajendra, Naidu, Gajendra & Gajendra, 2020).

Dando lugar a los niveles de estrés laboral en sus propias dimensiones, estos muestran que en la DCO predomina el nivel estrés en el 38% de docentes, un 32% de ellos se encuentra en un nivel alto de estrés, el 19% en el nivel intermedio y un 10.9% en el nivel bajo de estrés. Continuamente, en la DEO predomina el nivel estrés en el 36% de docente, otro 31.4% está en el nivel alto de estrés, un 22.4% tiene el nivel intermedio y un 10.2% nivel bajo de estrés. En la DTO predomina el nivel estrés en el 49.8% de docentes, un 20.5% se halla en el nivel intermedio, un 18.2% en el nivel bajo de estrés y un 11.6% en el nivel alto de estrés. La DTG predominada también por el nivel estrés estando presente en el 46.5% de docentes, el 21.8% de ellos abarca el nivel intermedio, otro grupo de 16.5% está en el nivel bajo de estrés y un 15.2% en el nivel alto de estrés. En cuanto a la DIL no se

encontró niveles altos de estrés, sin embargo, predomina el nivel intermedio en el 42.9% de docentes, el 39.6% en el nivel estrés, un 17.5% está en el bajo nivel de estrés. En la DFC predomina el nivel estrés en el 38.3% de docentes, el 31% se identifica en alto nivel de estrés, un 20,8% en el nivel intermedio y el 9.9% en el bajo nivel de estrés. Finalmente, en la DRG predomina el nivel estrés en el 47.9% de docentes, el 19.8% está en un nivel intermedio, el 17.8% se encuentra en bajo nivel de estrés y el 14.5% en el nivel alto de estrés.

Dichos datos mencionados, se refuerzan en el estudio de Ibarvo et al. (2017) realizado en colaboradores de juzgados familiares de México. En el que se concluye que los aspectos generadores de estrés están integrados por el compañerismo, relación con el jefe, la estabilidad en el trabajo, insatisfacción del ambiente laboral. En tal sentido, se comprende que el estrés se centra en el espacio donde el docente desarrolla sus actividades las cuales probablemente no están en un ambiente adecuado, el poco apoyo que sienten los docentes como también la falta de identificación con las instituciones donde laboran, además la tecnología es otra de las dificultad por manejo y/o acceso limitado, el líder dentro de las instituciones no está teniendo un impacto positivo en ellos, la dificultad para el trabajo en equipo, la percepción negativa que tienen ante su entorno laboral y finalmente, la dificultad frente al control del cargo que deben ejecutar los docentes (Reyes, 2019).

Asimismo, teniendo en cuenta los niveles de clima organizacional en sus propias dimensiones, se obtuvo que en la DAU predomina el nivel desfavorable en el 40.3% de docentes, 34% se ubica en el nivel medio, 18.2% en el nivel favorable, 5.9% se encuentra en el nivel muy favorable y 1.7% en el nivel muy desfavorable. En la DIN predomina el nivel desfavorable en el 37% de docentes, 34% se ubica en el nivel medio, 20.1% en el nivel favorable, 5.9% en el nivel muy favorable y 3% en el nivel muy desfavorable. La DSP tiene mayor porcentaje en el nivel medio con el 42.2% de docentes, 26.1% se encuentra en el nivel desfavorable, 15.8% en el nivel favorable, 15.5% en el nivel muy favorable y .3% en el nivel muy desfavorable. En la DCM, el 40.6% de docentes está en el nivel desfavorable, 31.4% en el nivel media, 23.1% en el nivel favorable, 4.3% en el nivel muy favorable, .7%. el nivel muy desfavorable. La DCL presenta el nivel desfavorable en 36.3% de docentes,

35.6% en el nivel media, 20.8% en el nivel favorable, un 5.6% en el nivel muy favorable y 1.7% de docentes en el nivel muy desfavorable. Se establece el contraste teórico con lo mencionado, que el entorno laboral se ve influenciado por los aspectos internos de las organizacionales como la motivación que recibe el colaborador, el desempeño que ejerce, capacidad en la elección de decisiones y los estilos de comunicación, ubicados en las variables intermediarias (Guevara, 2018).

Referente a la relación entre la variable de estrés laboral y las cinco dimensiones de clima organizacional, muestra que las dimensiones DAU, DIN y DCM tienen una relación inversa alta (-.702, -.720 y -.701 respectivamente) con un valor de significancia muy significativa de .000, y las dimensiones DSP y DCL tienen una relación inversa moderado (-.698 y -.699 respectivamente) con un valor de significancia muy significativa de .000. Esto nos quiere decir que, a mayor estrés laboral, menores son las dimensiones de clima organizacional. Es por ello, Ortiz (2018), evidencia al estrés laboral como uno de los problemas de salud mental relacionados significativamente con los factores negativos con el clima organizacional como desmotivación e inestabilidad laboral, en este caso, esta investigación las dimensiones de clima organizacional con estrés tienen una significancia alta. Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico por Cretu & Gora (2019), donde define al estrés laboral como una reacción emocional, cognitiva, conductual/ fisiológica frente a distintas situaciones en el ámbito laboral y Rodríguez (2016) hace mención a las percepciones de los colaboradores como fuente influenciadora para definir al clima laboral según la teoría de Rensis Likert.

En base a los resultados obtenidos por la relación entre la variable de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral, indican que las dimensiones DEO, DTO y DFC tienen una relación inversa alta (-.712, -.728 y -.701) con un valor muy significativo de .000, y las dimensiones DCO, DTG, DIL y DRG tienen una relación inversa moderado (-.691, -.676, -.676 y -.698) siendo muy significativa de .000., lo que indica que mientras el clima organizacional aumenta, las dimensiones de estrés laboral disminuyen. Por ello, contrastando teóricamente De Campos (2018) menciona al modelo de demandas-control de Karasek, referenciando a las



actividades laborales que se presentan y la forma en como el colaborador va a controlar dichas actividades, siendo así Antonova (2016) que los docentes al experimentar las nuevas tendencias tecnológicas y estresores por la sobrecarga de actividades, para ello, buscan estrategias para poder afrontar y rendir mejor en su labor de cada día.

Finalmente, la relación entre las dimensiones de estrés laboral y clima organizacional, el valor de significancia es muy significativa, teniendo correlaciones inversas altas y moderadas entre dimensiones. Las puntuaciones más altas se reflejan entre las dimensiones del estrés laboral y la dimensión DIN de clima organizacional, las cuales son-.685 (DCO - DIN), -.704(DEO - DIN), -.722 (DTO – DIN), -.674 (DTG - DIN), -.666 (DIL- DIN), -.698 (DFC - DIN) y -.698(DRG - DIN).

Reforzando los resultados obtenidos con la investigación elaborada por Díaz et al. (2019), determinan que las correlaciones entre las dimensiones de las variables hallaron resultados significativos y puntuaciones altas entre: la influencia de liderazgo y supervisión (-.675), falta de cohesión y supervisión (-.570), clima organizacional y comunicación (-.568), clima organizacional y realización del personal (-.539), territorio organizacional y comunicación (-.535), falta de cohesión y comunicación (-.522), influencia de líder y territorio organizacional (-.520), Y las correlaciones de puntuaciones bajas están entre clima organizacional y supervisión. (-.492), respaldo de grupo y comunicación (-.455), influencia de líder y comunicación (-.451) y clima organizacional e involucramiento laboral (-.433). Por ello, el modelo de Siegrist responde al esfuerzo que tiene el trabajador en su ámbito laboral, si se afecta algún aspecto salarial, afectivo e implicaciones dentro de la empresa, provocará en el colaborador angustia y estrés (Patlan, 2019); generando así un ambiente tenso y afectará la salud de los mismos como agotamiento, ansiedad, etc. como menciona Young et al. (2019).

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe correlación inversa alta entre las variables de estudio, es decir entre estrés laboral y clima organizacional, con puntuación de  $-0.724$ , siendo  $p$ -valor muy significativo  $.000$ .
2. El nivel de la variable de estrés, dio como resultado predominante un 38% de docentes de educación básica regular de Chimbote en el nivel de estrés.
3. El nivel de clima organizacional, se encontró un 36% de docentes de educación básica regular de Chimbote en el nivel desfavorable.
4. Los niveles de estrés laboral en sus propias dimensiones, se encontró que en las dimensiones DCO con un 38%, DEO 36%, DTP 49.8%, DTG 46.5%, DFC 38.3% y DRG 47.9%, predomina el nivel de estrés, y la DIL con un 42.9% en el nivel de intermedia en los docentes de educación básica regular de Chimbote. Por lo tanto, se defiende que los docentes de educación básica regular tienen una puntuación alta en el nivel de estrés, reforzándose que la dimensión de respaldo de grupo tiene el alto puntaje.
5. Los niveles de clima organizacional en sus propias dimensiones, muestran que en las dimensiones DAU con 40.3%, DIN 37%, DCM 40.6% y DCL un 36.3% en el nivel desfavorable, y DCM tiene 40.6% en el nivel media en los docentes de educación básica regular de Chimbote. Por lo tanto, se defiende que los docentes tienen una puntuación más alta en el nivel media, reforzándose en la dimensión de supervisión que tiene el mayor puntaje.
6. La relación entre estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional es inversa muy significativa, mostrando a las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral y comunicación con una relación alta; a su vez las dimensiones de supervisión y condiciones laborales tienen una relación inversa con la variable de estrés.

7. Existe una correlación inversa muy significativa entre la variable de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral. Además, la relación con las variables de estructura organizacional, territorio organizacional y falta de cohesión es alto; a la vez, las dimensiones de clima organizacional, tecnología, involucramiento laboral y respaldo de grupo tienen una relación moderada.
  
8. Las correlaciones inversas entre dimensiones de las variables de estrés laboral y clima organizacional con un valor de significancia muy significativa de .000. La dimensión clima organizacional (DCO) y las cinco dimensiones de la variable clima organizacional DAU, DIN, DSP, DCM y DCL, demuestra que existe una relación inversa moderada. Siguiendo ese orden, la estructura organizacional en relación a cuatro dimensiones DAU, DSP, DCM y DCL, demostrando que hay una relación inversa moderada, pero a la vez existe una correlación alta en la dimensión de involucramiento laboral. En territorio organizacional en relación con las dimensiones de DAU, DIN, DSP, DCM y DCL, el cual demuestra una correlación inversa alta. Continuamente en tecnología en relación con las dimensiones de DAU, DIN, DSP, DCM y DCL, demostrando que existe una correlación inversa moderada. En tanto la influencia del líder en relación con las dimensiones de DAU, DIN, DSP, DCM y DCL, el cual demuestra una correlación inversa moderada. La falta de cohesión en relación con las dimensiones de DAU, DIN, DSP, DCM y DCL, demostrando una correlación inversa moderada. Finalmente, las puntuaciones de respaldo del grupo en relación con las dimensiones de DAU, DIN, DSP, DCM y DCL, correspondientes a una correlación inversa moderada. Por lo tanto, las correlaciones entre dimensiones demuestran un mayor nivel de correlación moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

Las instituciones de Chimbote promuevan actividades recreativas virtuales, para que a través de estos programas/actividades los docentes de todos los niveles tengan un tiempo de relajación y diversión en su vida laboral. Además, en estas actividades pueden involucrarse los alumnos, como también padres de familia, para que fortalezca el lazo con los docentes.

A los docentes, realizar cronograma de actividades en la cual les permitan tener un equilibrio entre trabajo-vida personal, para que se pueda reducir el nivel de sobrecarga de actividades.

A las instituciones, realizar programas enfocados a las nuevas tendencias tecnológicas y utilidad en el ámbito educativo, mejora continua, estrés, motivación, trabajo en equipo entre otros, para que los docentes puedan adaptarse mejor a los cambios que atraviesan por la coyuntura actual.

Implementar el área de gestión de talento humano en las instituciones o un personal del área organizacional, para que promueva la salud mental y bienestar de los docentes/colaboradores en general, así lograr reducir el estrés y fortalecer un buen clima organizacional.

Realizar un monitoreo trimestral a los docentes para conocer los niveles de estrés y clima laboral en la cual se pueden encontrar, para luego plantear estrategias para mejorar o fortalecer alguna área en ellos.

Implementar y promover actividades que reduzcan el nivel de estrés laboral en los colaboradores como pausas activas o técnicas de relajación, las cuales se pueden desarrollar de manera virtual.

Implementar charlas / talleres enfocados a la mejora de las condiciones laborales del colaborador en su lugar de trabajo.

Incorporar dentro del plan anual de las instituciones, programas o actividades involucrados al tema de reducción de estrés y adecuado clima organizacional, para generar cambios dentro de las instituciones como mejora en las condiciones laboral, mejora en las relaciones interpersonal, motivación, gestión de tiempo, entre otros que se requieran.

## REFERENCIAS

- Abad, L. (2016). *Estrategias innovadoras sustentadas en las teorías De Rensis Likert, Abraham Maslow Y De Elton Mayo para optimizar el clima organizacional, Caso I.E. "Jorge Basadre", nivel secundario, Pacaipampa, Ayabaca, Año 2014* [Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica- Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/6987/BC-4063%20ABAD%20ABAD.pdf?sequence=1>
- Alves, J., Alvarenga, C., & Maluf, F. (2016). Universal Declaration on Bioethics and Human Rights and CNS Resolution 466/12: a comparative analysis. *Revista bioética*, 24(3), 603-612. [https://www.scielo.br/pdf/bioet/v24n3/en\\_1983-8042-bioet-24-03-0603.pdf](https://www.scielo.br/pdf/bioet/v24n3/en_1983-8042-bioet-24-03-0603.pdf)
- Alvi, M. (2016). A Manual for Selecting Sampling Techniques in Research. *Munich Personal RePEc Archive*. [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70218/1/MPRA\\_paper\\_70218.pdf?fbclid=IwAR1Rty4ZaFcpsxW5P9wX\\_KrDRbwjNW-c5VI-Abj3lbwf-vTiA19gjcgrmj0](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70218/1/MPRA_paper_70218.pdf?fbclid=IwAR1Rty4ZaFcpsxW5P9wX_KrDRbwjNW-c5VI-Abj3lbwf-vTiA19gjcgrmj0)
- Antonova, E. (2016). *Occupational stress, job satisfaction, and employee loyalty in Hospitality Industry: A comparative case study of two Hotels in Russia* [master's thesis, Modul University Vienna]. Repository Modul University Vienna. [https://www.modul.ac.at/uploads/files/Theses/Master/Grad\\_2016/Thesis\\_\\_111525\\_Evgenia\\_Antonova.pdf](https://www.modul.ac.at/uploads/files/Theses/Master/Grad_2016/Thesis__111525_Evgenia_Antonova.pdf)
- Astuti, B., Purnama, D., & Laksana, E. (2019). Stress reduction in thesis completion through peer tutoring method. *Psychology, evaluation, and technology in Educational Research*, 1(2), 73-80. <http://www.petier.org/index.php/PETIER/article/view/23/8>
- Blaskó, Z. (noviembre, 2020). Working from home when teachers do the same – Teleworking and work-life conflicts during COVID-19 lockdowns. *Joint Research Centre EC*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3729301>

- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy* [Grado de licenciatura en Psicología- Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf)
- Castillo, K. (2017). *Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central – 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11947/castillo\\_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11947/castillo_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chacón, A. (2017). *Clima organizacional y estrés de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama año 2017* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11609/chacon\\_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11609/chacon_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chipoco, J., Flores, A., Torres, L., y Varea, U. (2018). *Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13681/CHIPOCO\\_FLORES\\_FELICIDAD\\_ADUANAS.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13681/CHIPOCO_FLORES_FELICIDAD_ADUANAS.pdf?sequence=1)
- Cipamocha, M., y Piñeros, L. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional de la Casa Nacional del profesor, Canapro O.C* [Monografía de grado, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Repositorio de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1494/1/TGT-239>

- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). *Código de ética y deontología*.  
<https://www.docsity.com/es/codigo-de-etica-del-colegio-de-psicologos/5522254/>
- Cretu, M., & Gora, A. (2019). Faculty and Work: Stress or Performance?. *Review of International Comparative Management*, 20(4), 409 – 427.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=140305331&lang=es&site=eds-live>
- De Campos, M. (2018). *A person-centred approach to the Job Demands-Control Model: Testing Strain and Learning Hypotheses Through LPA* [Master's Thesis, University of Lisboa]. Repository of the University of Lisboa.  
[https://www.google.com/search?q=TRADUCTOR&rlz=1C1EJFC\\_enPE905PE905&oq=trad&aqs=chrome.0.69i59j69i57j35i39j0i395i433i2j69i61j69i60.1414j1j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=TRADUCTOR&rlz=1C1EJFC_enPE905PE905&oq=trad&aqs=chrome.0.69i59j69i57j35i39j0i395i433i2j69i61j69i60.1414j1j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Díaz, F., Guevara, S., y Vidaurre, W. (2019, marzo). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de investigación y cultura UCV*, 8(1), 31-40.  
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/1845/1575>
- Domínguez, D. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero – 2019* [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%20adnguez\\_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%20adnguez_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Elizalde, V., y Pérez, A. (2019). *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/404/TESIS%20-%20ELIZALDE%20FARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*.  
<http://resultados.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

- Gajendra, K., Naidu, J., Gajendra, K., & Gajendra, K. (2020). Impact of organizational climate on talent retention – an empirical study of it and ites industry in Bangalore. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 2(5), 340-344. <https://irjmets.com/rootaccess/forms/uploads/Impact-of-organizational-climate-on-talent-retention-an-empirical-study-of-it-and-ites-industry-in-bangalore.pdf>
- Gálvez, E., y Loloy, E. (2019). *El estrés y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40864/G%c3%a1vez\\_AES-Loloy\\_MEK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40864/G%c3%a1vez_AES-Loloy_MEK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Goicochea, D. (2019). The organizational climate laboral performance of the personnel of the human resources area. Case: international outsourcing. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 87-99. [http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global\\_Business/article/view/1566/2241](http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2241)
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción y desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular la Dolorosa* [Maestría en Investigación en Educación- Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mcgraw-Hill*, 6, 1-589. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huaranca, E. (2018). *Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho, 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29820/huaranca\\_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29820/huaranca_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Ibarvo, V., Portillo, M., y Núñez, A. (2017, septiembre). *Estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua*. UNAM: área de investigación, 2395 - 8960. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.01.pdf>
- Iglesias, A., y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana De Enfermería*, 34 (1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Kavita, K., & Hassan, N. (2018). Work stress among teachers: A comparison between primary and secondary school teachers. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 7(4), 60–66. <https://pdfs.semanticscholar.org/0fd2/1e0daefd8e8d0625fcd14434245dcd9e0903.pdf>
- León, L. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud Binacional. Consensus (Santiago). *Revista Interdisciplinaria De Investigación*, 1(1), 51-75. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 1-10. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0190740920320636?token=A1F60396E99A911070340E32EB7FEF5B812BA28AD4E8CA79EF387E96465CF5AED7E2FB577FFC119B5CD4D1F138A10B29>
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (1ª ed.). Creative Commons. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)
- Mancisidor, E. (2016). *Percepción del Clima Organizacional y Rasgos de Personalidad mediante el Big Five en trabajadores de una Empresa Privada* [tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1131/T\\_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DEL%20TRABAJO%20Y%20RELACIONES%20%20INDUSTRIALES\\_08317911\\_MANCISIDOR\\_ALVARADO\\_EUDOLIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1131/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DEL%20TRABAJO%20Y%20RELACIONES%20%20INDUSTRIALES_08317911_MANCISIDOR_ALVARADO_EUDOLIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Márquez, D. (2017). *Estudio de clima organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito CACPE Zamara Ltda* [Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Psicología organizacional- Universidad Azuay]. Repositorio de la Universidad Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6753/1/12749.pdf>

Mishra, P., Pandey, C., Singh, U., & Gupta, A. (2018). Scales of measurement and presentation of statistical data. *Annals of cardiac anaesthesia*, 21(4), 419–422. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6206790/>

Montoya, E. (2017). *Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower Lince, Lima 2017* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8532/Montoya\\_CER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8532/Montoya_CER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Murniati, M., Triana, N., & Fitriana, A. (2018). Stress levels and Physio- Psycho-Social responses on undergraduate nursing students undertaking their thesis at Harapan Bangsa Institute of Health Sciences, Purwokerto: A correlation study. *Journal Of Nursing Practice*, 2(1), 25-32. <https://thejnp.org/index.php/jnp/article/view/39/35>

Nekoranec, J., & Kmosena, M. (2015). Stress un the workplace- sources, effects and coping strategies. *Review of the Air Force Academy*, 1(28), 163-170. [http://www.afahc.ro/ro/revista/2015\\_1/163.pdf](http://www.afahc.ro/ro/revista/2015_1/163.pdf)

Organización Internacional del trabajo (2020). *Las normas de la OIT y la Covid – 19 (coronavirus)*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)

Ortiz, G. (2018). *El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes,*

*provincia de Bolívar* [tesis de maestría, Universidad Católica De Santiago De Guayaquil]. Repositorio digital UCSG. <http://192.188.52.94:8080/bitstream/3317/10794/1/T-UCSG-POS-MGSS-130.pdf>

- Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81 – 90. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>
- Patlán, J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156 – 184. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Pecino, V., Díaz, P., & Mañas, M. (2016). Climate, stress and satisfaction: a multilevel study in the public sector. *International Journal of Social Psychology*, 32(1), 1 – 13. <http://dx.doi.org/10.1080/02134748.2016.1248027>
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., Aguilar, J., Padilla, D., & López, R. (2019). Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (10), 1-12. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/10/1792>
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 6(2), 168-171. [https://www.researchgate.net/publication/286445115\\_Understanding\\_and\\_Evaluating\\_Survey\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/286445115_Understanding_and_Evaluating_Survey_Research)
- Reyes, M. (2019). *El estrés laboral en los trabajadores de la empresa YD Computer E.I.R.L. en el periodo 2019* [tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4361/TRABSU\\_FICIENCIA\\_REYES\\_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4361/TRABSU_FICIENCIA_REYES_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39 (16).

[http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html?fbclid=IwAR3K0mJUJLrKtJLsIS6cEEa-G\\_94JCio61eWwkANXA4tlz4QHIYKTD\\_EI7k](http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html?fbclid=IwAR3K0mJUJLrKtJLsIS6cEEa-G_94JCio61eWwkANXA4tlz4QHIYKTD_EI7k)

- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el Covid-19. *CienciAmérica*. 9(2). 65-76. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/289/451>
- Simone, S., Cicotto, G., & Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *European Review of Applied Psychology*, 66(2), 65-77. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1162908816300044>
- Suárez, A. (2013, junio). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33 – 50. <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; Hoy to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(2), 18-27. [https://www.researchgate.net/publication/319998246\\_Sampling\\_Methods\\_in\\_Research\\_Methodology\\_How\\_to\\_Choose\\_a\\_Sampling\\_Technique\\_for\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/319998246_Sampling_Methods_in_Research_Methodology_How_to_Choose_a_Sampling_Technique_for_Research)
- Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2020). Psychosocial factors and burnout syndrome in academics of a public University from Mexico. *Propositions and Representations*. 7(3). 111-140. [http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en\\_a05v7n3.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a05v7n3.pdf)
- World Health Organization (2020). *Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public*. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

Young, M., Awang, M., Dormannc, C., & Muhamada, H. (2019). Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Elsevier*, 118, 442-452. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.052>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Cuadro de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Escala de medición	Instrumento
<b>Variable independiente: Estrés</b>	Respuesta física-psicológica por estresores que generan un desequilibrio en el colaborador, tanto por las exigencias que percibe y por la capacidad de enfrentarlo (Astuti, Purnama & Laksana, 2019).	La herramienta para obtener los resultados es el instrumento de la OIT-OMS de los autores Ivancevich y Matteson con siete dimensiones.	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes de educación secundaria de Chimbote, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de educación secundaria de Chimbote, 2020.</li> <li>-Identificar el nivel de clima</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> el estrés laboral se relaciona con el clima organizacional en docentes de educación secundaria de Chimbote, 2020 (H1).</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-El estrés laboral se relaciona con las dimensiones de clima</li> </ul>	<p>Clima organizacional</p> <hr/> <p>Estructura organizacional</p> <hr/> <p>Territorio organizacional</p> <hr/> <p>Tecnología</p> <hr/> <p>Influencia del líder</p> <hr/> <p>Falta de cohesión</p> <hr/> <p>Respaldo del grupo</p>	Ordinal	Escala de estrés laboral OIT - OMS

<b>Variable dependiente: Clima organizacional</b>	Percepciones de los colaboradores de su organización ante situaciones que los rodean, como motivaciones, salarios, ambiente, instalaciones, entre otros (Li, Huang & Chen, 2020).	Se empleará como herramienta el cuestionario clima laboral de Sonia Palma con cinco dimensiones.	organizacional en	organizacional expresado en	Autorrealización	Ordinal	Cuestionario sobre Clima laboral de Sonia Palma
			docentes de	de autorrealización,	Involucramiento laboral		
			educación secundaria de	n, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en	Supervisión		
			Chimbote, 2020. -Identificar el nivel de estrés laboral en sus dimensiones de clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo en docentes de educación secundaria de Chimbote, 2020. -Identificar el nivel de clima organizacional en	docentes de educación secundaria de Chimbote, 2020 (h1). -El clima organizacional se relaciona con las dimensiones de estrés expresado en clima organizacional, estructura organizacional,	Comunicación		

---

sus dimensiones territorio de de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación secundaria de Chimbote, 2020. Chimbote, 2020.

-Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional expresado en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en docentes de educación

-Las dimensiones del estrés laboral expresado en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo se

Condiciones laborales

---



---

secundaria de relaciona con  
Chimbote, 2020. las

-Determinar la dimensiones  
relación entre de clima  
clima organizacional  
organizacional y expresado en  
las dimensiones de autorrealizació  
estrés laboral n,  
expresado en involucramient  
clima o laboral,  
organizacional, supervisión,  
estructura comunicación  
organizacional, y condiciones  
territorio laborales en  
organizacional, docentes de  
tecnología, educación  
influencia del líder, secundaria de  
falta de cohesión y Chimbote,  
respaldo del grupo 2020 (h3).  
en docentes de  
educación

secundaria de  
Chimbote, 2020.

-Determinar la  
relación entre las  
dimensiones del  
estrés laboral  
expresado en  
clima  
organizacional,

---

---

estructura  
organizacional,  
territorio  
organizacional,  
tecnología,  
influencia del líder,  
falta de cohesión,  
respaldo del grupo  
y las dimensiones  
de clima  
organizacional  
expresado en  
autorrealización,  
involucramiento  
laboral,  
supervisión,  
comunicación y  
condiciones  
laborales en  
docentes de  
educación  
secundaria de  
Chimbote, 2020.

---

## ANEXO 2

### FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

**Nombre del instrumento:** Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

**Autores:** Ivancevich & Matteson (1989), Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach.

**Procedencia:** Este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT.

**Adaptación:** Ángela Suárez Tunanñaña (2013)

**Aplicación:** Aplicación es individual o colectivo.

**Ámbito de aplicación:** Población laboral a partir de los 18 años.

**Particularidad:** Instrumento de exploración Psicológica.

**Duración:** Tiempo estimado de 10 a 15 minutos.

**Finalidad:** Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

**Estructuración:** La prueba consta de 7 áreas.

**Validez y confiabilidad:** alta confiabilidad en el instrumento es .971 mediante el Alpha de Cronbach, la validez del constructo se determinó a través de las pruebas KMO siendo .953 y además el test de Bartlett con una puntuación significativa de 4752.595.

**Aplicación:** 7 opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert (de nunca a siempre) si la condición planteada es fuente de estrés. Para fines de codificación se graduaron las opciones de respuesta de 1=nunca hasta 7=siempre.

**Baremación:** tabla de cálculos de puntuaciones

N°	Áreas	Núm. ítems
1	Clima organizacional	1,10,11,20
2	Estructura organizacional	2,12,16,24

3	Territorio organizacional	3,15,22
4	Tecnología	4,14,25
5	Influencia del líder	5,6,13,17
6	Falta de cohesión	7,9,18,21
7	Respaldo del grupo	8,19,23

Área	Bajo	Intermedio	Estrés	Alto
Clima organizacional	4-9	10-15	16-21	22-28
Estructura organizacional	4-9	10-15	16-21	22-28
Territorio organizacional	3-8	9-12	13-17	18-21
Tecnología	3-8	9-12	13-17	18-21
Influencia del líder	4-9	10-15	16-21	22-28
Falta de cohesión	4-9	10-15	16-21	22-28
Respaldo del grupo	3-8	9-12	13-17	18-21

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo nivel de estrés	<90.2
Nivel intermedio	90.3-117.2
Estrés	117.3-153.2
Alto nivel de estrés	>153.3

## ANEXO N°03

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

NOMBRES Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

UNIDAD ORGANICA: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_ GENERO: (M)

(F) TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: \_\_\_\_\_

AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

N°	Condición
1	Si la condición <b>NUNCA</b> es fuente de estrés.
2	Si la condición <b>RARAS VECES</b> es fuente de estrés.
3	Si la condición <b>OCASIONALMENTE</b> es fuente de estrés.
4	Si la condición <b>ALGUNAS VECES</b> es fuente de estrés.
5	Si la condición <b>FRECUENTEMENTE</b> es fuente de estrés.
6	Si la condición <b>GENERALMENTE</b> es fuente de estrés.
7	Si la condición <b>SIEMPRE</b> es fuente de estrés.

N° de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							

4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.								
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.								
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.								
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.								
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.								
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.								
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.								
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.								
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								

<b>19</b>	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
<b>20</b>	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
<b>21</b>	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
<b>22</b>	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
<b>23</b>	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
<b>24</b>	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
<b>25</b>	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

## ANEXO N°04

### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

**Nombre del instrumento:** Escala Clima laboral

**Autores:** Sonia Palma Carrillo (2004)-Perú

**Aplicación:** Aplicación es individual o colectivo.

**Ámbito de aplicación:** Población laboral a partir de los 18 años.

**Duración:** Tiempo estimado de 15 a 30 minutos.

**Finalidad:** Determinar el nivel de percepción global del ambiente laboral.

**Estructuración:** La prueba consta de 5 áreas.

**Validez y confiabilidad:** confiabilidad estimada mediante el Alfa de Cronbach y Split y Half de Guttman, en ese orden puntuaciones .97 y .90, indicando consistencia interna alta; la validez de constructo se determinó a través de la prueba de KMO siendo .980 y la esfericidad de Bartlett 444751.69.

**Aplicación:** la técnica de Likert permite identificar las percepciones de los trabajadores a través de 5 categorías de respuestas: Muy favorable, Favorable, Media, Desfavorable y Muy Desfavorable.

**Calificación:** 1= Ninguno o nunca, 2= Poco, 3= Regular o algo, 4= Mucho, 5=Todo o siempre, con un total de 250 puntos como máximo para una escala de 50 punto.

**Baremación:** tabla de cálculos de puntuaciones

N°	Áreas	Núm. ítems
1	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
2	Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
3	Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
4	Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 19, 34, 39, 44, 49
5	Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50



<b>Categoría Diagnóstica</b>	<b>Factores I al V</b>	<b>Puntaje Total</b>
<b>Muy Favorable</b>	42-50	210-250
<b>Favorable</b>	34-41	170-209
<b>Media</b>	26-33	130-169
<b>Desfavorable</b>	18-25	90-129
<b>Muy Desfavorable</b>	10-17	50-89

## ANEXO 5

### Escala de Clima Laboral CL – SPC

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará posiciones 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) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Nº	Ítems	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido 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.					

<b>7</b>	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
<b>8</b>	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
<b>9</b>	En la oficina, la información fluye adecuadamente.					
<b>10</b>	Los objetivos del trabajo son retadores.					
<b>11</b>	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
<b>12</b>	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
<b>13</b>	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
<b>14</b>	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
<b>15</b>	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
<b>16</b>	Se valora los altos niveles de desempeño.					

<b>17</b>	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
<b>18</b>	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
<b>19</b>	Existen suficientes canales de comunicación.					
<b>20</b>	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
<b>21</b>	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
<b>22</b>	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
<b>23</b>	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
<b>24</b>	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
<b>25</b>	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
<b>26</b>	Las actividades en las que se trabaja permiten					

	aprender y desarrollarse.					
<b>27</b>	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
<b>28</b>	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
<b>29</b>	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
<b>30</b>	Existe buena administración de los recursos.					
<b>31</b>	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
<b>32</b>	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
<b>33</b>	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
<b>34</b>	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
<b>35</b>	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					

<b>36</b>	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
<b>37</b>	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
<b>38</b>	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
<b>39</b>	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
<b>40</b>	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
<b>41</b>	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
<b>42</b>	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
<b>43</b>	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
<b>44</b>	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
<b>45</b>	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
<b>46</b>	Se reconocen los logros en el trabajo.					

<b>47</b>	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>48</b>	Existe un trato justo en la empresa.					
<b>49</b>	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
<b>50</b>	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## ANEXO 6

### Evidencia de turnitin

Estrés laboral y Clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021.

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	