



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**Estrés laboral y clima institucional en los docentes de la I.E N°  
11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Campos Bustamante de Suárez, Flor de María (ORCID: 0000-0001-8186-8546)

**ASESORA:**

Mgtr. Vásquez Varas, Giuliana Violeta (ORCID: 0000-0003-3941-1707)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERU

2022

## **Dedicatoria**

Dedicado a Dios, quien guía mi camino en todo momento y sin Él nada podría ser. A mi familia, por ser la motivación para salir adelante día a día, logrando de esta manera crecer personal y profesionalmente, alcanzando metas que antes fueron postergadas y que hoy se hacen realidad.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a Dios y a todas las personas que me apoyaron a hacer realidad el presente trabajo, de investigación: amigos, comunidad milagrina y familiares, que en todo momento me brindaron su apoyo de forma incondicional, permitiéndome terminar con éxito otra carrera profesional que viene a complementar mi profesión como educadora, la que día a día realizo con gran pasión.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 TIPO Y DISEÑO DEL ESTUDIO. ....	17
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN. ....	17
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 PROCEDIMIENTOS.....	23
3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:.....	24
3.7 ASPECTOS ÉTICOS .....	24
IV. RESULTADOS.....	26
4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS.....	26
4.2 ANÁLISIS DE NORMALIDAD .....	29
4.3 ANÁLISIS INFERENCIALES.....	30
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES .....	38
IV. RECOMENDACIONES .....	40
ANEXOS .....	49

## Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas de la muestra .....	19
Tabla 2 Juicio de jueces de la Escala de Estrés Laboral .....	21
Tabla 3 Juicio de jueces del cuestionario Clima Institucional .....	23
Tabla 4 Niveles del estrés laboral por dimensiones .....	26
Tabla 5 Niveles del Clima institucional por dimensiones .....	27
Tabla 6 Niveles de Estrés Laboral de la muestra .....	28
Tabla 7 Niveles de Clima Institucional de la muestra .....	28
Tabla 8 Resultados del análisis de normalidad .....	29
Tabla 9 Resultados del análisis de correlación de Pearson .....	30

## Resumen

El actual estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre Estrés Laboral y Clima Institucional en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022. Investigación con modelo básico, de diseño no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 34 docentes. Se utilizó los instrumentos escala de estrés Laboral y el cuestionario de clima institucional. Entre los resultados encontrados tenemos que, la variable Estrés Laboral y la dimensión comunicación presentaron una correlación inversa, moderada y significativa ( $r = -0.445 / p = 0.008$ ), es decir que a menor estrés laboral mayor comunicación y a menor comunicación mayor estrés laboral; la variable Estrés Laboral y la dimensión motivación presentaron una correlación inversa, moderada y significativa ( $r = -0.488 / p = 0.003$ ), es decir que a menor estrés laboral mayor motivación y a menor motivación mayor estrés laboral; la variable Estrés laboral y la dimensión confianza presentó una correlación inversa, moderada y significativa de ( $r = -0.457 / p = 0.007$ ), es decir que a menor estrés laboral mayor confianza y a menor confianza mayor estrés laboral; la variable Estrés laboral y la dimensión participación presentó una correlación inversa, fuerte y significativa de ( $r = -0.503 / p = 0.002$ ), es decir que a menor estrés laboral mayor participación y a menor participación mayor estrés laboral.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, clima institucional, COVID19

## ABSTRACT

The current research had as general objective to determine the relation between occupational stress and institutional climate teachers of a state educational institution in the context of COVID 19, Chiclayo, 2022. Fair testing, with non-experimental, cross-sectional and correlational design, with a sample of 34 teachers. Using the instruments occupational stress scale and the institutional environment questionnaire. In the results found, we have that the variable occupational stress and the dimension of communication evidenced an inverse, moderate and significant correlation ( $r = -0.445 / p = 0.008$ ), that means that the lower occupational stress, the greater the communication and the lower the motivation, the greater the occupational stress; the occupational stress variable and the confidence dimension evidenced an inverse, moderate and significant correlation ( $r = -0.488 / p = 0.003$ ), that means that the lower the occupational stress, the greater the motivation, and the lower the motivation, the greater the occupational stress; the occupational stress variable and the confidence dimension evidenced an inverse, moderate and significant correlation ( $r = -0.457 / p = 0.007$ ), that means that the lower the occupational stress, the greater the confidence, and the lower the confidence, the greater the occupational stress; the variable occupational stress and the participation dimension evidenced an inverse, strong and significant correlation of ( $r = -0.503 / p = 0.002$ ), that means that the lower the occupational stress, the greater the participation and the lower the participation, the greater the work stress.

Keywords: Occupational stress, institutional environment, COVID19

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial hemos atravesado por la pandemia de la COVID 19, pandemias como esta no habían sido vistas desde hace muchísimas décadas atrás y para la cual, no habíamos estado preparados. Generalmente, contextos inesperados como este, originan que los seres humanos se sientan estresados, ansiosos o molestos, manifestaciones que alteran sus estados emocionales (Wang, 2020). Este contexto de pandemia conllevó a que todas las instituciones educativas se vieran obligadas a modificar sus formas de trabajo, teniendo que adaptarse al trabajo remoto, utilizando para ello diversas herramientas tecnológicas (Mineduc, 2020), siendo este modo de trabajo el más usado por las instituciones educativas durante la pandemia.

Sin embargo todos estos cambios no fueron exitosos, debido a las grandes desigualdades sociales, la carencia de herramientas tecnológicas en la mayoría de instituciones educativas y el poco dominio de las mismas por la mayoría de los docentes, lo que pusieron al descubierto las grandes precariedades de los sistemas educativos (Álvarez et al. 2020), revelando que, pese a las mayores exigencias laborales asumidas por los docentes, estos no son reconocidos como se debe por la sociedad (Silva et al. 2020).

La incertidumbre generada por la pandemia y al mismo tiempo la tarea de tener que brindar a los estudiantes aprendizajes significativos, generaron un incremento de estrés negativo en los docentes significando un peligro para su salud (Cortés, 2021). Refiriéndonos al estrés laboral como las situaciones de completo desgano o cansancio, tanto a nivel corporal, intelectual y afectivo que originan ausentismo, descuido en las labores o la falta de capacidad para realizar determinadas actividades (Gallardo et al. 2019). Cabe mencionar que ya la Organización Internacional del Trabajo hace 20 años atrás ya consideraba a la carrera docente como una profesión de peligro tanto a nivel físico como psicológico (Zamora et al. 2017).

Así también Pereira y Solís (2019), manifiestan que, el clima institucional está referido ambientes organizados donde sus trabajadores se interrelacionan.



Manifiestan también en escuelas de gestión pública se pueden apreciar conflictos en las interrelaciones que se dan entre los trabajadores y directivos, esto por las inadecuadas formas de comunicarse y la poca confianza los que se establece entre ellos, más aún en estos tiempos de pandemia. Según manifiesta Coromoto y Perero (2017), el clima institucional en el contexto peruano presenta muchas deficiencias, mostrándose que en la gran parte de instituciones ya sean de gestión privada o estatal no se brinda el apoyo necesario por parte de los líderes pedagógicos (especializaciones, capacitaciones, etc.), constituyendo esto una desmotivación para los docentes y que repercute en sus estados emocionales generando de esta manera situaciones de estrés (Bada et al. 2020).

Además las transformaciones permanentes que se dan en el ámbito peruano actualmente acarrear que los docentes se sientan agotados emocionalmente conllevando a insatisfacciones en sus labores y desmotivaciones para realizarse profesionalmente (Primo, 2021).

El personal docente de la IE N°11027 de Chiclayo, no es ajeno a la problemática que se está viviendo a nivel mundial por motivo de la COVID 19, por lo que es propicio mencionar que durante estos dos últimos años el profesorado se ha visto forzado a realizar trabajo remoto, para lo cual muchos no estaban preparados, lo que significó dejar de lado las interrelaciones físicas con sus compañeros de trabajo, laborar muchas veces más horas de las que estaban acostumbrados, tener menos tiempo para descansar, no poder realizar actividades recreativas y físicas ya que estas fueron postergadas por las medidas de bioseguridad impuestas, lo que ocasionó que se sientan, desgastados emocionalmente, insatisfechos, desmotivados, poco valorados, cansados y desmerecidos en su profesión, originando un mal que viene aquejando a todos los trabajadores a nivel mundial, como es el estrés laboral.

En cuanto al clima Institucional este no se ha dado de la mejor manera porque no ha habido interrelaciones a nivel físico solamente virtual, por ello surge la inquietud de formular el siguiente problema ¿Cuál es la relación Estrés Laboral y Clima Institucional en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022?

El trabajo se justifica teóricamente, porque busca identificar la relación entre el estrés laboral y el clima institucional, ya que en las instituciones educativas se busca tener un buen clima institucional y para ello se debe cuidar la parte emocional de los docentes. A nivel práctico está justificado porque identificará la relación entre estrés laboral y clima institucional, aplicando dos instrumentos a 34 docentes del nivel primaria; en cuanto a lo metodológico se usará la escala de estrés laboral y el cuestionario de clima institucional con sus respectivas dimensiones, los mismo que son confiables y fueron adaptados al contexto actual; en lo social se justifica porque hay estudios que relacionan el estrés laboral con el clima institucional como una causa que lo originaría, debido que al no existir entornos organizados y armoniosos en las instituciones se generan conflictos y muchas veces hasta enfrentamientos. Siendo nuestro objetivo general: Determinar la relación entre Estrés Laboral y Clima Institucional en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022.

Entre los objetivos específicos tenemos: Identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión comunicación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión motivación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022 ; identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión confianza en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión participación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022.

Teniendo como hipótesis general: Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y clima institucional en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022. Siendo sus hipótesis específicas: (Hi) Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y la dimensión comunicación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; (Hi) Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y la dimensión motivación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022;

(Hi) Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y la dimensión confianza en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; (Hi) Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y la dimensión participación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Actualmente en contextos internacionales, tenemos estudios como, Calahorrano (2019), en su estudio sobre Estrés Laboral y Clima institucional en docentes ecuatorianos, tuvo como fin identificar el nivel de relación entre el estrés laboral y el clima institucional. Estudio cuantitativo, correlativo y transversal, no experimental. Su población fueron 40 docentes, utilizando el cuestionario para el estrés tercera versión de la Pontificia Universidad Javeriana y el cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stinger, hallándose un  $r=0.765$ , que indica media alta correlación Negativa y siendo  $p= 0.00$ . Mediante la información recogida concluye, que si existe correlación entre el Estrés Laboral y el Clima institucional, sirviendo de referente para realizar actividades de prevención, también se pudo establecer estadísticamente que los niveles de estrés en el profesorado de dicha institución están en un nivel medio y bajo; en cuanto al clima institucional los niveles fueron altos, ósea que las percepciones de los profesores en relación a su contexto de labores son buenas.

También González (2019), en su tesis descriptiva sobre la medición del clima institucional y sus repercusiones en el desempeño del profesorado en instituciones de gestión no estatal ecuatorianas, teniendo como fin determinar las causas esenciales que afectan el clima institucional y cómo estas influyen en el desempeño del profesorado. Estudio básico, transversal y con diseño correlacional, con muestra no probabilística discrecional, conformada por 68 maestros. El estudio concluyó que hay elementos del clima institucional que afectan los desempeños docentes, demostrado en las percepciones que tenían los profesores sobre los reconocimientos al desempeño de sus actividades lo que afectaba directamente sus motivaciones.

A si también Carrillo y Redondo (2020), en uno de sus artículos buscaron como propósito identificar las relaciones entre el estrés laboral y las motivaciones en el centro de trabajo de los docentes, obteniendo niveles de significancia de 0.00, los que son menores a la norma de decisión (0.05), así también se halló una correlatividad negativa moderada de  $-0,899$  (rho de spearman), como resultado de aplicar una encuesta de 48 preguntas. En cuanto a los resultados descriptivos un 60% de los participantes se encontraban en niveles altos de estrés, quienes

manifestaron que ante situaciones estresantes fuertes en su centro de labores, no podían demostrar grandes motivaciones en sus labores, lo que ocasionaba malos manejos de los recursos e inadecuados desempeños laborales.

De igual forma Naranjo (2020), en su estudio descriptivo sobre niveles de estrés y el trabajo a distancia, tuvo como propósito diagnosticar los niveles de estrés en el trabajo en el contexto remoto por motivo de la COVID-2019, la muestra fueron docentes ecuatorianos. La metodología usada fue la Escala de Apercepción del Estrés (EAE), estudio no experimental, cuantitativo, concluyendo que existe un estrés leve y manejable (81%) y que las situaciones de estrés observados en el grupo de estudio se debían al contexto de pandemia por la que se atraviesa mundialmente y las modificaciones bruscas del día a día y no con la forma de teletrabajo.

En el ámbito peruano encontramos estudios relacionados al problema como el de Meza (2018), realiza un estudio que buscaba determinar las relaciones entre clima institucional y la calidad de los servicios educativos. Estudio descriptivo, correlativo, con una muestra de 25 docentes, utilizó el cuestionario de clima institucional de Martín (2019) y el cuestionario de Calidad de Servicio Educativo elaborado por Cahuas (2010); los cuales ya procesados arrojaron información importante que permitió concluir que, hay una correlación de gran significancia entre las dos variables estudiadas, con una correlación de Spearman de 0.792 de significatividad buena. Así mismo existe relación entre las dimensiones del clima institucional con la calidad del servicio educativo de la siguiente manera: la dimensión comunicación y la calidad de servicio educativo tienen una correlación de Spearman de 0.809 de significatividad muy buena, la dimensión motivación y la calidad de servicio educativo con una correlación de Spearman de 0.792 de significatividad buena, la dimensión confianza y la calidad de servicio educativo con una correlación de 0,809 de significatividad muy buena; así mismo hay relación significativa entre las situaciones laborales y el trabajo que realiza el docente con la calidad de servicio educativo con una correlación de Spearman que de 0.711 de significatividad buena.

Agüero (2018), en su estudio acerca del estrés laboral en el profesorado de una institución huanuqueña, tuvo propósito hallar los niveles de estrés laboral en

el profesorado de una institución huanuqueña, estudio cuantitativo, descriptivo simple, teniendo como participantes a 35 maestros, se hizo uso de la escala de estrés laboral de Hernández Gonzales (confiabilidad de 0,963 alfa de Cronbach y validez es de 0.01, mediante la "T" de Student). Mediante la información recogida se pudo concluir que, el estrés laboral se hallaba en nivel medio con el 40%, obteniendo altos valores el desgaste emocional e insatisfacción por retribución (40% en niveles altos y 34% niveles bajos en el primero y 34% en niveles medios y el 37% en niveles bajos en el segundo) siendo los elementos con menos incidencias: insatisfacción del ejercicio profesional (34% de niveles altos y 51% con niveles bajos) desmotivación (34% en niveles altos y el 17% con niveles bajos), exceso de demandas de trabajo (22% en niveles altos y medios y 54% en niveles bajos) y demérito profesional (8.57% en niveles medios y un 20% en niveles altos).

A sí también Cabrera(2019), realiza un estudio cuyo propósito era identificar la correlación entre el clima institucional y estrés laboral en el profesorado de una institución educativa de Junín, investigación descriptiva correlativa, cuantitativa y no experimental, trabajaron con 77 participantes, hicieron uso de instrumentos validados con anterioridad por expertos, determinándose su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. El estudio concluye que, entre el clima institucional y el estrés laboral se da una relación inversa entre las variables ( $Rho = -0,051$ ;  $p = 0,0388$  menor que 0.05, por lo que se acepta su hipótesis alterna. En relación a sus dimensiones se obtuvo como resultado: en primer lugar que, en cuanto al desenvolvimiento a nivel de institución hay una correlación negativa o inversa débil con un debilitamiento institucional ( $Rho = -0.041$ ;  $p = 0,018$  menor que 0.05), dándose por aceptada hipótesis alterna; en segundo lugar la habilidad de organización mostró correlatividad negativa o inversa con una relación media con la realización personal ( $Rho = -0.112$ ;  $p = 0,032$  menor que 0.05), aceptándose su hipótesis alterna; en tercer lugar en cuanto a la actividad de la institución mostró una correlatividad negativa o inversa con la despersonalización ( $Rho = -0.129$ ,  $p = 0.025$  menor que 0.05), dando por aceptada la hipótesis alterna.

Cayao (2021), realizó un estudio que tuvo como propósito determinar la relación entre estrés laboral y el clima institucional en el tiempo de pandemia por la COVID 19 en una institución educativa limeña. Usó el enfoque cuantitativo,

descriptivo y correlativo, con diseño no experimental con corte transversal, utilizando un instrumento conformado por 25 preguntas para la recolección de datos acerca del estrés laboral y uno con 31 preguntas para el recojo de datos del clima institucional, teniendo como resultado un coeficiente de correlación de -0,987 lo que indica que hay una correlación negativa muy fuerte entre las dos variables. Así también entre sus conclusiones manifiesta que existe una relación negativa fuerte entre la variable estrés laboral y las dimensiones: comunicación (Rho de Spearman de -0,862); motivación (Rho de Spearman de -0,943); confianza (Rho de Spearman de 0,887) y participación (Rho de Spearman de -0,947) de la variable clima institucional, así también cumplen con el nivel de significatividad menor a 0.05.

En el ámbito Chiclayano donde se aplicó el estudio se encontraron investigaciones como: Ortiz y Vásquez (2018), su estudio tuvo como fin identificar la relación existente entre el clima institucional y síndrome de Burnout en el profesorado de una institución educativa, estudio de diseño no experimental, descriptivo, correlativo, la indagación tuvo a 51 docentes como participantes. Se utilizaron las herramientas Escala de Clima Laboral Palma (2004), conformado por 4 aspectos: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y Condiciones laborales; a sí mismo se hizo uso del Inventario de burnout creado por Maslach (MBI); que considera 22 preguntas divididas en: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las investigadoras concluyeron en la no existencia de una relación significativa entre el Clima laboral y síndrome de Burnout en el profesorado de dicha institución, con ( $p>0,05$ ).

Así también Peche et al. (2021), en su estudio que tuvo como propósito identificar el nivel de estrés laboral en entornos remotos en el profesorado de educación básica de Chiclayo, investigación cuantitativa no experimental de corte transversal y descriptiva, con una muestra de 50 maestros de los tres niveles de dos II.EE de gestión no estatal, entre sus conclusiones nos dicen que los niveles de estrés laboral son proporcionales al nivel medio y bajo con un 50% en cada uno, encontrándose que donde se ubican los porcentajes mayores es en la dimensión demérito profesional y la de menos incidencia es en la dimensión motivación para el desempeño.

También Guerrero (2022), nos da a conocer su estudio que tuvo propósito identificar de qué forma la comunicación a nivel interno influirá en el clima institucional del profesorado de una institución educativa chiclayana. Se encuestaron a 30 maestros, estudio muy trascendental porque tiene consecuencias a nivel práctico que permitió desarrollar mejores procesos comunicativos en la institución. Uno de sus propósitos fue identificar la manera en que la comunicación a nivel interno repercute en las motivaciones del profesorado. El estudio fue cuantitativo, explicativo. Usó dos cuestionarios aplicados virtualmente. Los resultados que se obtuvieron fue que el grado de significatividad es mayor a 0,05 siendo  $r=,674$ ; ósea, la comunicación interna dada entre el profesorado no depende del clima de la institución.

En relación a nuestra primera variable de estudio, que es el estrés laboral vemos que este no es un tema nuevo, sino que ya viene estudiándose hace muchos años atrás por las múltiples repercusiones que tiene especialmente en el ámbito laboral y especialmente en la labor docente, sobre todo en este contexto de pandemia. Los procesos para poder adaptarse al trabajo remoto fueron muy agotadores los que derivaron muchas veces en estrés laboral, afectando gravemente los estados físicos y mentales de los maestros, lo que está repercutiendo en sus condiciones de existencia.

Al hablar de estrés laboral consideraremos tres teorías primordiales que hablan sobre las interacciones entre los trabajadores y su entorno laboral; la primera la teoría Demanda-Control Karasek (1990), citado por Osorio y Cárdenas (2017), quien menciona que las principales causas del estrés en el trabajo se hallan en dos atributos propios de los trabajadores: las exigencias a nivel psicológico en sus labores y la otra los controles exigidos por los mismos, la demanda tiene que ver con: jornadas, capacidades intelectuales, dificultades, etc. En cuanto al control se refiere a la habilidad de poder controlar situaciones de gran exigencia en las diversas actividades laborales.

Este modelo menciona que las interacciones a nivel psicológico de más negatividad son: cansancio, estados ansiosos, depresiones y enfermedades físicas las que se producen por las grandes demandas en el ámbito laboral y el poco control de las mismas por parte de los trabajadores. Menciona también a las



motivaciones, los aprendizajes y el desarrollo nivel personal que se dará cuando las exigencias requeridas para las labores como los controles ejercidos por los colaboradores sean elevadas. Posteriormente Johnson y Hall (1994), citado por Fernández y Calderón (2017), da a conocer su modelo llamado demanda-control-apoyo social, pues se pudo ver que las condiciones sociales dadas en el entorno laboral (interrelaciones entre trabajadores, así como de éstos con sus jefes) disminuía saludablemente los riesgos a padecer estrés.

En tercer lugar, Selye (1976), citado por Ramírez (2019), nos habla de su teoría del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa donde se manifiesta que el estrés laboral está asociado a desequilibrios entre los esfuerzos y las recompensas en las labores. Los esfuerzos en las labores se desempeñan como parte de un procedimiento de transición organizado a nivel social, siendo las recompensas sociales atribuidas en tres formas de transferencias: sueldo, agradecimiento y posibilidades de crecer profesionalmente. Si hay altas exigencias y bajas recompensas, podría generarse un desequilibrio que conllevaría a estados angustiosos y estrés.

Según Cortés (2021), las consecuencias negativas que conlleva el estrés no solamente afectarán al que lo sufre sino también a la organización donde labora, pues hará que bajen sus desempeños. Félix et al. (2018), conceptualizan al estrés laboral como los comportamientos fisiológicos relacionados con los impulsos del entorno pudiendo ser estos de manera positiva o negativa, dependiendo de la habilidad de cada ser humano de adaptarse a su entorno. Cuba (2019), manifiesta que son hechos que se manifiestan en momentos muy difíciles de la existencia y que provoca estados ansiosos y tensiones.

Autores como: Selye (1956), citado por Ramírez (2019), define al estrés como el acontecimiento de adaptación del individuo que contribuirá para que sobreviva, se desempeñe en sus labores y se desenvuelva pertinentemente en los diversos aspectos de su existencia, aclarando que las terminologías estrés laboral y síndrome de burnout no son iguales. El estrés lo necesitamos para hacer determinadas actividades y ser efectivos laboralmente; lo que conocemos como estrés positivo (eustrés), este ayuda a los seres humanos a estar prevenidos y ser capaces de afrontar retos y no genera desequilibrios en el cuerpo; mientras que por

otro lado y de forma perjudicial tenemos el estrés negativo (distrés), causante de diversos trastornos físicos y psicológicos.

El estrés laboral tiene consecuencias negativas en el ambiente laboral, generando ausentismo de trabajadores, mermando así sus desempeños (Aguirre et al. 2020). Así mismo hay elementos fuera de la institución que ejercen gran influencia en los desempeños de los trabajadores y en las adecuadas interrelaciones con sus pares, estos elementos tendrían relaciones directas especialmente en el desenvolvimiento laboral del profesorado (Chiang et al. 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (2017), manifiesta que la labor docente inclusiva y sostenible debería convertirse en un tema trascendental en la predisposición de las labores, permitiendo generar mejores condiciones de trabajo a nivel mundial, por ello es importante fomentar el crecimiento profesional y de inclusión del profesorado, así también manifiesta que el estrés viene a ser las respuestas físicas y emocionales a los daños ocasionados por la inseguridad que se dan entre las demandas que el ser humano percibe y las competencias que posee para afrontarlas, siendo el estrés la consecuencia de las interrelaciones negativas dadas entre los seres humanos y su contexto.

Sánchez (2017), diferencia el estrés del estrés laboral diciendo que; este es el que se genera de la inestabilidad ante las exigencias y demandas que tienen las personas en sus centros de trabajo donde muchas veces no encuentran las condiciones adecuadas excediendo sus capacidades. Por otra parte Vidal (2019), define al estrés laboral como las manifestaciones producidas por las excesivas presiones del medio donde se labora, dichas presiones se pueden originar por conductas psicológicas o fisiológicas de los seres humanos, producto del desequilibrio personal ante las demandas presentadas y por las limitaciones de las herramientas brindadas.

Así mismo, los seres humanos experimentarán estrés laboral cuando las demandas de sus labores exceden a sus demandas a nivel mental y físicas, las que podrían ser o no consideradas como peligrosas o nocivas, esto dependerá de las capacidades de los individuos para hacerles frente (Hessel et al. 2017). Los seres humanos al sentirse presionados al desarrollar actividades que rebasaban

sus competencias manifiestan mayor estrés, por este motivo era de esperar que los maestros que no se encontraban capacitados a desarrollar una educación a distancia y usar herramientas tecnológicas experimentarían mayores grados de estrés laboral (Robinet y Pérez, 2020).

Para el presente estudio consideraremos las dimensiones de Hernández (2012), citado por Peche et al.(2021), como son: desgaste emocional, que es el factor referido al lado sentimental de los seres humanos y que es manifestado durante sus labores ocasionando bajas o pérdidas en sus demandas afectivas, cansancio asociado a malestares psicológicos y sensaciones de tener bajas competencias; otra dimensión son las insatisfacciones en sus retribuciones (económicas) que harán que tengan bajos desempeños en sus labores y estén predispuestos a mayores situaciones peligrosas.

La dimensión insatisfacción del ejercicio profesional: está referido a la percepción negativa que tienen los colaboradores a determinados aspectos de sus labores como: las tareas encomendadas, formas de trabajo, entorno laboral y en las decisiones relacionada con sus actividades, lo que los expone a un mayor riesgo de padecer altos niveles de estrés.

Se puede decir, que cuando encontramos insatisfacciones dentro del campo laboral como las económicas, esto influye en el deterioro del clima institucional (Segredo, 2015 citado por Agüero, 2018). La falta de motivaciones en el desempeño es otra dimensión que se relaciona con las exigencias laborales de la institución, permitiendo incrementar el estrés, el ser humano al percibir de manera negativa las interrelaciones sociales con sus pares y líderes se exponen más al riesgo de producir desmotivación en sus entornos laborales.

En tanto la dimensión relacionada con el exceso de demandas laborales, viene a representar las relaciones entre las exigencias y el control que se hace a los trabajadores, las cuales son percibidas por los trabajadores como un peligro a nivel psicológico y social. La dimensión demérito profesional representa las relaciones entre demanda laboral y la recompensa que logra el colaborador por su empeño, indicando que las personas están expuestas a grandes exigencias y escasos estímulos (Agüero, 2018).

En la actualidad, en los centros educativos es trascendental el clima donde se realizan actividades escolares (Sagredo, 2019), siendo importante tener en cuenta las satisfacciones, motivaciones y compromisos de toda la comunidad educativa, que permitan desarrollar interacciones y comunicaciones relacionadas al entorno en que se dan sus labores. Un clima institucional adecuado logrará tener satisfechos a sus profesores, lo que repercutirá en el estado emocional de los mismos (Bernal et al.2015). El clima institucional se define como la agrupación de factores que se dan en los entornos de trabajo donde se desarrollan los docentes y que están relacionados a sus labores, contexto y las interrelaciones con sus compañeros (Castillo et al. 2020).

Existen estudios que fundamentan el clima institucional, así tenemos en cuenta la definición de clima institucional de Chiavenato (2014), citado por Chávez et al.(2016), que menciona que los seres humanos no están aislados, sino que se encuentran estableciendo relaciones constantes que les permita lograr las metas que tienen en común. Por ello menciona el autor que es trascendental mencionar que el ambiente percibido en las instituciones educativas ejercerá grandes efectos en sus maestros, el que podrá ser malo o bueno.

Por ello es trascendental crear propuestas que busquen promover un entorno laboral armonioso en la institución entre todos sus integrantes, de tal forma que consigamos ambientes con particularidades propicias para el trabajo docente (Donoso y Benavides 2018), un clima institucional bueno compromete a los docentes a trabajar más en equipo, elemento primordial para lograr las metas educativas (Rodríguez y Lechuga 2019), generando un clima institucional confiable.

La mayoría de instituciones bajan su rendimiento por no fomentar adecuados ambientes laborales o por la falta de involucramiento de forma igualitaria entre todos sus integrantes, generalmente los profesores llegan entusiasmados y con muchas perspectivas acerca de entorno laboral donde laborarán, pero todo esto se vuelve negativo, al no hallar un clima institucional pertinente a sus requerimientos (Enríquez et al.2017).

Así mismo Mendoza (2017), manifiesta que son las percepciones que se generan en las instituciones educativas partiendo de las experiencias diarias de sus integrantes. Toda institución se desarrollará favorablemente si es capaz de

gestionar un clima institucional bueno, con interrelaciones eficaces. Sagredo (2019), nos dice que en la actualidad es trascendental el entorno donde se llevan a cabo las labores, siendo primordial tener en cuenta las satisfacciones, motivaciones y los compromisos de los maestros y del alumnado, en el establecimiento de las interacciones institucionales.

De acuerdo con Sánchez et al. (2017), la generación del clima institucional, conlleva un sin número de componentes, actualmente la variedad y diversidad de exigencias laborales que recaen en los docentes están originando una serie de reacciones negativas, como el estrés laboral. Por otro lado, Arenas (2017), se refiere al clima institucional como las circunstancias del ambiente que identifican a la institución educativa, nos dice además de la influencia del clima institucional en otros componentes de igual trascendencia en los aprendizajes, como por ejemplo el rendimiento de los docentes, las relaciones de los progenitores con la institución y el alcanzar las metas propuestas.

Martin (1999), citado por Meza (2018), nos manifiesta que el clima institucional está dado por los entornos que generen las instituciones educativas partiendo de las acciones diarias de sus integrantes. Este entorno estará relacionado con las conductas, convicciones, principios y estímulos que cada colaborador posee y que se manifiesta en las interrelaciones a nivel personal y profesional.

así mismo para determinar las dimensiones de la variable clima institucional se han considerado los estudios realizados por el mismo autor, donde se establecen como dimensiones: la comunicación, motivación, confianza y participación. La comunicación considerada un factor primordial para poder convivir y un componente que define las maneras de socializar en las instituciones, por ello las organizaciones deben mantener una buena comunicación entre sus colaboradores. Pacheco (2018), manifiesta que las instituciones se sostienen en los vínculos que establecen a través de la comunicación que surge de las interacciones entre los individuos.

De acuerdo con Fischman (2000), citado por Noriega y Pinedo (2021), la comunicación en las instituciones tiene que darse de manera eficaz lo que se

logrará si el que la dirige aprende a escuchar y saber manifestarse de manera asertiva con sus colaboradores, también la comunicación puede orientarse en un doble sentido, es decir si la usamos bien, ayudará a crear un clima de confianza y unidad entre el directivo y sus trabajadores o también podrá ocasionar estados de estrés, cólera e insatisfacción originando un clima institucional deteriorado.

Es trascendental desarrollar la comunicación y fomentarla adecuadamente dentro de las instituciones, porque permitirá que la información llegue de manera adecuada al trabajador y de esta manera se evitan situaciones de malos entendidos que generen estados de tensión y que repercutan en la salud emocional de los trabajadores generando muchas veces estrés laboral (Sosa, 2021).

En relación a la dimensión motivación Borja (2021), nos menciona el clima institucional está vinculado con la motivación de los trabajadores de cada institución, y mientras sus motivaciones sean altas, el clima les proporcionará placer, energía, disposición y compromiso. Tener motivación en el entorno laboral serán los impulsos internos que impulsará al trabajador a hacer determinados trabajos poniendo de manera voluntaria toda su disposición hasta alcanzar las metas programadas (Atoche ,2019).

Así mismo Chiavenato (2001), citado por Cayao (2021), menciona que la motivación en si misma se encuentra asociada al entorno laboral, es decir que los seres humanos pasan por diversas situaciones diariamente ya sean estas buenas o malas, las cuales requerirán adaptarse para así poder logra un ajuste ideal a nivel emocional y no desencadene el estrés laboral.

En cuanto a la dimensión confianza Andrade (2021), nos dice que una institución con grandes desempeños está caracterizada por mantener lazos de confianza de forma mutua entre sus colaboradores, ósea que cada miembro confía en la honradez, temperamento y las competencias de cada uno de ellos.

De igual forma, es de gran importancia la creación de ambientes de confianza interpersonal en las instituciones lo que servirá como cimiento para sostener y promover los procedimientos de cambio (Razeto,2016). Así también la confianza a nivel personal, actúa facilitando todas las interrelaciones que se puedan dar en la institución y de los comportamientos efectivos entre trabajadores,

mejorando de esta manera las situaciones de estrés que se puedan presentar (Yáñez 2010, citado por Bada et al.2020).

Podemos afirmar que la confianza viene a ser el recurso primordial en las instituciones lo que permitirá que las actividades se desarrollen con éxito, siendo necesario tener claro cuáles son los recursos que ayudarán a la creación de entornos de confianza en las instituciones (Acosta et al.2019).

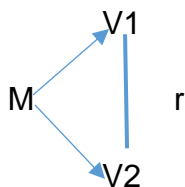
La participación, son las disposiciones que muestran los docentes y otros integrantes de la institución para participar en las diversas actividades programadas colegiadamente (Andrade, 2021).

También Chiavenato (2001), citado por Cayao (2021), menciona en cuanto a la participación que los individuos permanentemente están buscando interrelacionarse, generar lazos pertinentes, sentirse comprometidos en dar lo mejor de sí, logrando ser eficientes y eficaces en lo que realizan dentro de su centro laboral, logrando de esta manera sentirse emocionalmente estables.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño del estudio.

El modelo del estudio fue básico. Con diseño no experimental, transversal y correlacional. Teniendo como diseño:



M: Muestra

V1: Evaluación de la variable (V1) Estrés Laboral

V2: Evaluación de la variable (V2) Clima Institucional

r: Relación entre las dos variables.

#### 3.2. Variables y Operacionalización.

El presente estudio, tuvo como variables: El Estrés Laboral y el Clima Institucional. (Anexo 01)

Variable 1: Estrés Laboral

- Definición Conceptual; Vidal (2019), define al estrés laboral como las manifestaciones producidas por las excesivas presiones del medio donde se labora, dichas presiones se pueden originar por conductas psicológicas o fisiológicas de los seres humanos, producto del desequilibrio personal ante las demandas presentadas y por las limitaciones de las herramientas brindadas
- Definición Operacional; se hizo uso de la escala de estrés laboral Hernández (2012), adaptado por Peche et al.(2021), que tiene por dimensiones: desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación para el desempeño, exceso de demandas laborales y demérito profesional, la misma que consta de 40 ítems.



- Indicadores: Teniendo en cuenta sus dimensiones se consideraron los indicadores como: falta de motivaciones, insatisfacciones, enojos, tensiones, agotamiento, aislamiento, celo profesional, envidias, inadecuadas interrelaciones personales, bajos salarios, malas condiciones de trabajo, escasa confianza, apatía del directivo, poco apoyo, escasos reconocimientos, sobrecargas de labores en el trabajo, tiempos insuficientes para desarrollar las actividades, percibirse rebasados por las dificultades de sus actividades laborales, excesos de esfuerzos y responsabilidades, frustración ante ausencia de resultados.
- Escala de medición: Ordinal.

#### Variable 2:Clima Institucional

- Definición Conceptual: Martin (2000), citado por Meza (2018), nos dice que el clima institucional está dado por los entornos que generan las instituciones educativas partiendo de las acciones diarias de sus integrantes. Este entorno estará relacionado con las conductas, convicciones, principios y estímulos que cada colaborador posee y que se manifiesta en las interrelaciones a nivel personal y profesional.
- Definición Operacional: Se utilizó el cuestionario de Clima institucional de Mario Martin Bris (2000), adaptado por Meza (2018), que constó de 30 ítems divididos en las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.
- Indicadores: según sus dimensiones tuvimos: comunicación, traslado de información, rapidez, agilidad, respeto, aceptación, espacios y horarios, ocultar información, satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía, confianza, sinceridad, el profesorado propicia la participación, equipo y reuniones de trabajo, grupos formales e informales, coordinación.
- Escala de medición: Ordinal

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

El estudio tuvo como población a 34 docentes de una institución educativa estatal de la ciudad de Chiclayo.

Criterios de inclusión, para el presente estudio estuvieron incluidos todos docentes de ambos sexos del nivel primario, que laboraban en la IE, que decidieron participar entre contratados y nombrados.

Criterio de exclusión, para el presente estudio no estuvieron incluidos los docentes ausentes durante la aplicación de los instrumentos, docentes que no firmaron el consentimiento informado, tampoco el director y subdirectora de la IE, que a pesar de ser docentes se encontraban desempeñando un rol directivo.

Muestra: la muestra estuvo conformada por 34 docentes de una institución educativa estatal de la ciudad de Chiclayo. En relación a la variable edad de los participantes estas fluctuaron entre 34 años que fue el mínimo y 62 años como máximo. La media fue  $M=50$  y una desviación típica de  $DP=7.48$ . La mayoría de docentes (32), son de la región Lambayeque, mientras que sólo 2 docentes provienen de otras regiones, (San Martín y Cajamarca respectivamente). En relación al tiempo de servicio de los participantes en la institución educativa tenemos, que el mínimo fue de 1 año y el máximo fue de 34 años, con una media  $M=12$  y una desviación típica de  $DP=12.91$ , como podemos ver en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas de la muestra*

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Género	Femenino	28	82.35%
	Masculino	6	17.65%
Estado Civil	Casado	20	58.82%
	Soltero	8	23.54%
	Viudo	1	2.94%
	Divorciado	3	8.82%
	Otro	2	5.88%
Situación Laboral	Nombrado	27	79.41%
	Contratado	7	20.59%

Nota: Elaboración propia

Muestreo: no se necesitó usar la técnica de muestreo por haberse trabajado con toda la población.

Unidad de análisis: Profesores y profesoras de una institución educativa de la ciudad de Chiclayo que se encuentran laborando durante el año 2022.

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

La técnica usada en la investigación fue la encuesta; en la primera variable se usó la escala de Estrés Laboral (Anexo 03) y para la segunda variable se usó el cuestionario de Clima Institucional (Anexo 03).

#### **Cuestionario sociodemográfico:**

Fue elaborado por la investigadora y tuvo preguntas relacionadas con: nombre, edad, lugar de residencia, género, años de servicio en la institución educativa, estado civil y situación laboral. (Anexo 06).

#### **Cuestionario 1: Escala de estrés laboral**

Ficha Técnica: Este instrumento buscaba, identificar los niveles de estrés laboral en el profesorado, elaborado por Angélica Hernández en el año 2012 y adaptado por Peche et al.(2021); aplicado en un comienzo en el personal de salud, conformado por 40 preguntas divididas en 6 dimensiones: desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral y demérito profesional. Su frecuencia tuvo como categoría: alto (85 - 120), medio (40 -84) y bajo (39 - 0) y su calificación fue la escala de tipo Likert, su duración fue en promedio 20 minutos y se aplicó de manera individual y colectiva. Posteriormente este instrumento es aplicado al campo educativo con estudiantes de Educación Básica Regular previa adaptación de Dávila & Díaz (2015) citado por Peche et al.(2021). Validez: A través de juicio de expertos, los datos fueron analizados en base las respuestas de los expertos mediante el coeficiente "V" de Aiken con una validez de alta aceptación de .987.

**Validez:** La escala de estrés laboral fue validada por Peche et al.(2021), Arrojando un resultado de (0,60), que significa que el instrumento es válido. A través de juicio de expertos, los datos fueron analizados en base las respuestas de los

expertos mediante el coeficiente “V” de Aiken con una validez de alta aceptación de .987 (Dávila y Díaz, 2015) citado por Peche et al. (2021).

Para la evaluación de la validez de contenido del instrumento en la presente investigación, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La tabla 2 presenta el juicio de jueces de la Escala de Estrés Laboral.

**Tabla 2**

*Juicio de jueces de la Escala de Estrés Laboral*

N°	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Giuliana Violeta Vásquez Varas	Suficiencia
2	Doctor	María Elena Cotrina Cabrera	Suficiencia
3	Doctor	Luis Montenegro Camacho	Suficiencia

Nota: Ver anexo 04

**Confiabilidad:** El instrumento tienen una confiabilidad de 0,963 con el alfa de Cronbach demostrando que es un instrumento confiable para su aplicación Dávila y Díaz (2015), citado por Peche et al. (2021), Parián (2020) buscó demostrar la confiabilidad del mismo instrumento, obteniendo como resultado una puntuación 0.807 con el Alfa de Cronbach. Así mismo Peche et al. (2021) en su estudio halla la confiabilidad del instrumento de Estrés Laboral dándole una puntuación de 0.963 con el alfa de Cronbach demostrando que es un instrumento confiable para su aplicación.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente **Omega  $\omega$**  (McDonald, 1999) considerando que este coeficiente se basa en la proporción de la varianza común y se desempeñan mejor en comparación con otros índices como el alfa de Cronbach (Revelle y Zinbarg, 2009).

Se consideraron valores aceptables de  $\omega$ , valores entre 0,70 y 0,90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

La dimensión desgaste emocional mostró un índice Omega de 0.76, la dimensión insatisfacción por retribución mostró un índice Omega de 0.74, la dimensión insatisfacción del ejercicio profesional mostró un índice Omega de 0.79, la dimensión falta de motivación para el desempeño presentó un índice Omega de 0.75, la dimensión exceso de demandas laborales presentó un índice Omega de 0.87 y la dimensión demérito profesional presentó un índice Omega de 0.72. Los cuales son considerados valores aceptables, evidenciándose una adecuada consistencia interna del instrumento.

## **Cuestionario 2: Clima institucional**

Ficha Técnica: Este instrumento tuvo como propósito, evaluar el clima institucional, fue elaborado Martin (1999) y adaptado por Meza (2018), constó de 30 preguntas divididas en 4 dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación. Su frecuencia tuvo como categorías: muy buena (121-150), buena (91 -120), regular (61-90), mala (31- 60), muy mala (01- 30) y su calificación fue la escala de tipo Likert, su duración fue en promedio 10 minutos y se aplicó de manera individual.

**Validez:** Según Martin (1999), citado por Meza (2018), el instrumento de Clima Institucional fue válido según estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dando como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores: comunicación, motivación, confianza y participación. Así también muestra una validez de contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98 (Pérez, 2010, citado por Meza, 2018).

Para evaluar la validez de contenido del instrumento en el presente estudio, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La tabla 3 presenta el juicio de jueces del cuestionario de Clima Institucional.

**Tabla 3***Juicio de jueces del Cuestionario de Clima Institucional*

N°	Grado	Nombres y apellidos	Dictamen
	Académico	del experto	
1	Magister	Giuliana Violeta Vásquez Varas	Suficiencia
2	Doctor	María Elena Cotrina Cabrera	Suficiencia
3	Doctor	Luis Montenegro Camacho	Suficiencia

Nota: Ver anexo 04

**Confiabilidad:** Martin(1999), citado por Meza (2018), comprobó la confiabilidad del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach teniendo un resultado muy alto (mayor que 0,9). Así mismo Pérez (2010), citado por Meza (2018), ha probado la confiabilidad del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, con un valor mayor que 0,948. Así también Meza(2018), realiza la validez del instrumento obteniendo como resultado un Alfa de Cronbach de 0,921.

Así mismo para evaluar la confiabilidad del instrumento Clima Institucional en el presente estudio se hizo uso del coeficiente **Omega**  $\omega$  (McDonald, 1999). Mostrando en la dimensión comunicación un índice Omega de 0.73, la dimensión Motivación presentó un índice Omega de 0.90, la dimensión Confianza presentó un índice de Omega de 0.82 y la dimensión participación presentó un índice Omega de 0.88, considerados aceptables, evidenciando una consistencia interna del instrumento adecuada.

### 3.5 Procedimientos.

Considerando los instrumentos utilizados para evaluar las variables se establecieron los fundamentos que sustentaron las variables investigadas, para posteriormente elaborar la operacionalización de las mismas, conservando la relación entre la teoría, la operacionalización e instrumentos, posteriormente se aplicaron los instrumentos considerados en el estudio (anexo 03), que permitió recoger los datos de manera eficaz lo que permitió alcanzar los objetivos del estudio.

Para poder recolectar los datos requeridos en el estudio, se solicitó a la universidad César Vallejo una carta de presentación, con la que se pidió el permiso respectivo al Director de la institución educativa donde se realizó la investigación. Admitido el oficio mediante un documento (anexo 02), se convocó al personal docente a quienes se les expuso los objetivos del estudio y así pudieron decidir si participaban o no en el mismo, firmando para ello un consentimiento (anexo 05) coordinando el día y momento de aplicación de los instrumentos, los que fueron aplicados individualmente y de manera presencial a todos los participantes en un aula acondicionada para tal fin, finalmente se procesaron los datos.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

La información obtenida tras la aplicación de los instrumentos fue ordenados, resumidos y presentados mediante cuadros estadísticos apoyados por el software Excel y CVS, no fueron considerados los cuestionarios no respondidos completamente, la información fue analizada usando la estadística descriptiva en la creación de cuadros y figuras estadísticas. Estos procedimientos resultaron de gran importancia para el procesamiento de toda la información recogida al aplicar los cuestionarios; para ello se usó el programa JASP, así mismo el uso software Excel y CVS. Usando los estadísticos descriptivos como: media, desviación estándar, porcentajes, frecuencias y el análisis de normalidad de Shapiro Wilk.

El análisis de correlación fue con el coeficiente de correlación de Pearson, que señala el grado de vinculación de las variables de estudio y tiene que salir negativo de tal manera que este signo indique que la relación es inversa dada la naturaleza de las 2 variables. Siendo los puntos de corte de (0.00-0.10) una correlación nula; (0.11-0.29) para una correlación débil; (0.30-0.49) para una correlación moderada; (0.50-0.99) en una correlación fuerte y el corte de 1 para una correlación perfecta (Cohen, 1998), así mismo el valor de  $p$  debe ser menor que 0.05 para que indique que la relación es significativa y de esta manera se pruebe la hipótesis de estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio respetó los principios éticos establecidos por la Asociación de Psicólogos Americanos (APA), el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, así como la reglamentación que la UCV proporciona para el

desarrollo de las investigaciones. También se tuvo en cuenta los principios de la bioética como: **beneficencia**; se refiere a que el responsable del estudio se preocupará y garantizará las condiciones óptimas, reduciendo peligros y también el anonimato de los participantes; la **no maleficencia** referida a la reflexión que se debe hacer con anterioridad para ver las ventajas y desventajas del estudio, resguardando y respetando la idoneidad de los docentes; el principio de **autonomía** ya que cada participante fue libre de participar o no en el estudio respetándose su derecho de opinar y realizar acciones propias de sus creencias; **justicia** relacionado a tratar a todos por igual durante el estudio sin restar importancia ni esconder las acciones y observaciones que se recogieron de cada una de las variables sean estas a favor o en contra.



## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivos

A continuación presentamos los resultados tanto de las variables con sus dimensiones, como de las relaciones establecidas en los objetivos específicos.

**Tabla 4**

#### *Niveles del estrés laboral por dimensiones*

Niveles	Desgaste emocional		Insatisfacción por retribución		Insatisfacción del ejercicio profesional		Falta de motivación para el desempeño		Exceso de demandas laborales		Demérito profesional	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	24	70.59	22	64.71	25	73.53	25	73.53	25	73.53	34	100
Medio	10	29.41	11	32.35	8	23.53	8	23.53	9	26.47	0	0
Alto	0	0	1	2.94	1	2.94	1	2.94	0	0	0	0
Total	34	100	34	100	34	100	34	100	34	100	34	100

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 4 se puede apreciar los niveles de las dimensiones del estrés laboral de la muestra estudiada. Desgaste emocional, observamos que la mayoría se encuentra en el nivel bajo, con el 70.59%, mientras que el resto se encuentra en el nivel medio con el 29.41%; insatisfacción por retribución, tenemos que el 64.71% está en el nivel bajo, donde 32.35% en el nivel medio, y solo el 2.94% están en el nivel alto; insatisfacción del ejercicio profesional, contamos que el porcentaje mayor están en el nivel bajo con 73.53%, donde 23.53% en el baremo medio, y solo el 2.94% están en el nivel alto; de la escala falta de motivación para el desempeño más de la mayoría está en el nivel bajo con el 73.53%, con el 23.53% el nivel medio, y un minoritario 2.94%; exceso de demandas laborales contamos el 73.53% al nivel bajo, y el nivel medio con el 26.47%; la última escala es demérito profesional vemos que el total está en el nivel bajo con el 100%

**Tabla 5***Niveles del clima institucional por dimensiones*

Niveles	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy mala	0	0	0	0	0	0	0	0
Mala	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	4	11.76	3	8.82	7	20.59	3	8.82
Buena	27	79.41	22	64.71	23	67.65	26	76.47
Muy Buena	3	8.82	9	26.47	4	11.76	5	14.71
Total	34	100	34	100	34	100	34	100

Nota: Elaboración propia

Los resultado que obtenemos de la Tabla 5; la escala comunicación el valor alto, está en el nivel buena con 79.41%, le sigue el baremo regular, con 11.76% y de ultimo el muy buena con solo 8.82%; la motivación se concentra en el nivel buena con el 64.71%, mientras que el nivel muy buena esta con el 26.47% dejando con solo 8.82% al baremo regular; donde la dimensión confianza el 67.65% está en el nivel buena, con el 20.59% el baremo regular, y el valor mínimo lo tiene muy buena con 11.76%; ya por último la escala participación tiene su máximo en el baremo buena, le sigue muy buena con 14.71% y con un reducido 8.82% está en el nivel regular.

**Tabla 6***Niveles de Estrés Laboral de la muestra*

<b>Variable</b>	<b>Categorías</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Estrés Laboral	Bajo	22	64.71%
	Medio	12	35.29%
	Alto	0	0.00%
	Total	34	100.0 %

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 6 se puede apreciar los niveles de Estrés Laboral de la muestra estudiada. Podemos apreciar que la mayoría un 64.71% de la muestra presenta niveles bajos de estrés laboral, mientras un 35.29% presenta un nivel medio y ningún participante presenta niveles altos.

**Tabla 7***Niveles de Clima Institucional de la muestra*

<b>Variable</b>	<b>Categorías</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Clima Institucional	Muy mala	0	0.00%
	Mala	0	0.00%
	Regular	0	0.00%
	Buena	19	55.88%
	Muy buena	15	44.12%
	Total	34	100.00%

Nota: Elaboración propia

Por otro lado, en la Tabla 7 se puede apreciar los niveles de Clima Institucional de la muestra estudiada. Podemos observar que el 44.12% de participantes está en el nivel muy bueno, un 55.88 % se encuentra en el nivel bueno y ningún participante de la muestra se encuentra en el nivel regular, malo o muy malo de Clima Institucional.

#### 4.2 Análisis de normalidad

**Tabla 8**

*Resultados del análisis de normalidad*

Variable	Dimensiones	Shapiro	P
Estrés Laboral	Desgaste Emocional	0.95	0.19
	Insats.por retribución	0.95	0.17
	Insats.del Ejer.profesional	0.91	0.11
	Falta de motivación	0.94	0.07
	Exc.de demanda laboral	0.91	0.11
	Demerito profesional	0.94	0.07
Clima Institucional	Comunicación	0.94	0.07
	Motivación	0.94	0.07
	Confianza	0.97	0.48
	participación	0.96	0.35

Nota: Elaboración propia

Los resultados de la prueba de distribución pueden visualizarse en la Tabla 8. Donde las dimensiones del estrés laboral: desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral y demerito profesional presentaron una distribución normal ( $p > 0.05$ ). De la misma forma las dimensiones de la variable clima institucional: comunicación, motivación, confianza y participación también presentan una distribución normal ( $p > 0.05$ ).

### 4.3 Análisis Inferenciales

#### Correlación

**Tabla 9**

*Resultados del análisis de correlación de Pearson*

<b>Variable 1</b>	<b>Variable (Dimensiones)</b>	<b>Pearson</b>	<b>P</b>
Estrés Laboral	Comunicación	-0.445	0.008
	Motivación	-0.488	0.003
	Confianza	-0.457	0.007
	Participación	-0.503	0.002

Nota: Elaboración propia

La Tabla 9 presenta los resultados del análisis de correlación del Estrés Laboral con las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación de la variable Clima Institucional. Como puede observarse, la variable Estrés Laboral y la dimensión comunicación presentaron una correlación inversa moderada y significativa ( $r = -0.445 / p = 0.008$ ), la variable Estrés Laboral y la dimensión motivación presentaron una correlación inversa, moderada y significativa ( $r = -0.488 / p = 0.003$ ), la variable Estrés laboral y la dimensión confianza presentó una correlación inversa, moderada y significativa de ( $r = -0.457 / p = 0.007$ ), la variable Estrés laboral y la dimensión participación presentó una correlación inversa, fuerte y significativa de ( $r = -0.503 / p = 0.002$ ). De acuerdo a estos resultados se dan por aceptadas todas las hipótesis planteadas en el estudio.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre estrés laboral y clima institucional en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; para lo cual se formuló la hipótesis general: existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y clima institucional en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; para corroborar la misma se plantearon cuatro objetivos específicos con sus respectivas hipótesis específicas, las mismas que se discuten en el presente capítulo.

Iniciamos analizando los resultados que encontramos en las variables propuestas en el presente estudio, es así que en la variable 1 que corresponde al Estrés Laboral en los docentes de una institución educativa estatal de Chiclayo, podemos apreciar en la Tabla 6, que la mayoría presenta niveles bajos de estrés laboral (64.71%), un considerable porcentaje presenta un nivel medio (35.29%) y ningún participante presenta niveles altos, para apoyar los resultados de que existen profesores que presentan algún nivel de estrés en el estudio, nos apoyaremos en Selye (1956), citado por Ramírez (2019), quien nos dice que el estrés es necesario en determinadas actividades para poder ser efectivos en nuestras labores; lo que se conoce como estrés positivo (eustrés), este ayudaría a las personas a estar prevenidas, ser capaces de afrontar retos y no genera desequilibrios en el cuerpo; mientras que por otro lado y de forma perjudicial tenemos el estrés negativo (distrés), causante de diversos trastornos físicos y psicológicos, lo que pudo haberse dado también en algunas situaciones de presión que sintieron algunos docentes a causa del trabajo remoto que debían hacer por causa de la pandemia COVID-19, el mismo autor manifiesta en su teoría del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa que el estrés laboral se manifiesta al producirse un desequilibrio en el organismo al hacer estos mayores esfuerzos y no obtener la recompensa esperada, como es el caso de los docentes que al atravesar por la pandemia de la COVID 19, han tenido que realizar mayores esfuerzos al desarrollar actividades que rebasaban sus competencias, ocasionando un desequilibrio emocional en los maestros que en su mayoría no se encontraban capacitados a desarrollar una educación a distancia y usar herramientas

tecnológicas experimentando por ello algún nivel de estrés laboral (Robinet y Pérez, 2020).

Por otro lado también mencionaremos a Karasek (1990), citado por Osorio y Cárdenas (2017), quien nos señala que las principales causas del estrés laboral se hallan en dos cualidades propias de los trabajadores: las exigencias psicológicas en sus labores y la otra el control que se tiene por parte del ser humano para hacer frente a estas exigencias, las mismas que están relacionadas a los horarios, habilidades intelectuales, contexto entre otras. Ante ello es importante saber establecer controles que permitan manejar de manera eficiente las exigencias requeridas para que estas no afecten su estado emocional. Estos resultados obtenidos también son confirmados por Naranjo (2020), en su estudio descriptivo que tuvo como propósito diagnosticar los niveles de estrés en el trabajo en el contexto remoto por motivo de la COVID-2019, estudio realizado con docentes ecuatorianos, para lo cual usó la Escala de Apercepción del Estrés (EAE), estudio no experimental, cuantitativo, concluye también que existe un estrés leve y manejable (81%) y que las situaciones de estrés observados en el grupo de estudio se debían al contexto de pandemia por la que se atraviesa mundialmente y las modificaciones bruscas del día a día y no con la forma de teletrabajo.

Con respecto a la variable 2, según los resultados en la Tabla 7 se pueden observar los niveles de Clima Institucional de la muestra estudiada, en donde los participantes están en el nivel muy bueno (44.12%) y bueno (55.88%), ningún participante de la muestra se encuentra en el nivel regular, malo o muy malo de Clima Institucional. Aun así lo esperado es que la totalidad se ubique en el nivel muy bueno, hecho por el cual todavía existen algunas limitaciones en los docentes en la Institución Educativa en relación al clima institucional. Para apoyar estos resultados, señalamos que la situación coyuntural de la pandemia ha hecho que las interacciones se den de manera limitada pues durante estos dos años las reuniones del personal docente y directivos fue de manera virtual y raras veces de forma presencial siguiendo los protocolos, lo que no permitió interrelacionarse como habitualmente lo hacían, pero aun así según los resultados obtenidos se han mantenido un buen clima entre los profesores de dicha institución. Siendo esto adecuado porque un clima institucional bueno compromete a los docentes a

trabajar más en equipo, elemento primordial para obtener mejores logros, lo que genera un clima institucional confiable (Rodríguez y Lechuga 2019).

Debemos Tener también en cuenta que los seres humanos no están aislados, sino al contrario establecen relaciones constantes que les permita lograr las metas que tienen en común. Por ello es trascendental mencionar que el ambiente percibido en las instituciones educativas ejercerá grandes efectos en sus maestros, el que podrá ser malo o bueno (Chiavenato, 2014 citado por Chávez et al. 2016).

Estos resultados también son apoyados por Cayao (2021), realizó un estudio que tuvo como propósito identificar la relación entre estrés laboral y el clima institucional durante la pandemia por la COVID 19 en una institución educativa limeña. Usó el enfoque cuantitativo, descriptivo y correlativo, con diseño no experimental con corte transversal, utilizando un instrumento conformado de 25 preguntas para la recolección de datos acerca del estrés laboral y uno con 31 preguntas para el recojo de datos del clima institucional, teniendo como resultado un coeficiente de correlación de  $-0,987$  lo que indica que hay una correlación negativa muy fuerte entre ambas variables. Así también entre sus conclusiones se obtuvo que existe una relación negativa fuerte entre la variable estrés laboral y las dimensiones: comunicación (Rho de Spearman de  $-0,862$ ); motivación (Rho de Spearman de  $-0,943$ ); confianza (Rho de Spearman de  $0,887$ ) y participación (Rho de Spearman de  $-0,947$  de la variable clima institucional, así también cumplen con el nivel de significancia menor a  $0.05$ .

A continuación, se discutirán los resultados inferenciales que se muestran en el estudio, considerando para tal efecto el análisis de los objetivos específicos como se presentan a continuación:

Con respecto al **objetivo específico 1**, que busca la identificación de la relación entre estrés laboral y la dimensión comunicación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022, para darle respuesta se formuló la hipótesis específica: Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y la **dimensión comunicación** en los docentes de la I.E N° 11027 en el



contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022, vemos que en Tabla 9 los resultados demostraron que existe relación inversa, moderada y significativa.

Los resultados obtenidos son apoyados por Pereira y Solís (2019), quienes manifiestan que, el clima institucional está referido a ambientes organizados, con relaciones entre sus trabajadores, manifiestan también que en países desarrollados se pueden apreciar conflictos en las interrelaciones que se dan entre los trabajadores y el directivo y viceversa, esto por las inadecuadas formas de comunicarse y la poca cercanía que se establece entre ellos, más aún en estos tiempos de pandemia, aumentando así los niveles de estrés entre éstos. También Guerrero (2022), nos da a conocer su estudio que tuvo propósito identificar de qué forma la comunicación influirá en el clima institucional del profesorado de una institución educativa chiclayana. Se encuestaron a 30 maestros, estudio muy trascendental porque tuvo consecuencias a nivel práctico que permitió desarrollar mejores procesos comunicativos en la institución. Uno de sus propósitos fue identificar la manera en que la comunicación repercute en el clima institucional. El estudio fue cuantitativo, explicativo. Usó dos cuestionarios aplicados virtualmente, los resultados que se obtuvieron permitió concluir que la comunicación interna que se da entre el profesorado no depende del clima de la institución, estudio que demuestra la importancia de la relación que debe haber entre la comunicación y el clima institucional para no generar situaciones de estrés.

Con respecto al **objetivo específico 2**, que busca la identificación de la relación entre estrés laboral y la dimensión **motivación** en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022 y que para darle respuesta se formuló la hipótesis específica: Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y la dimensión motivación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022 ; vemos en Tabla 9 que los resultados demostraron que existe relación inversa, moderada y significativa; por lo tanto se acepta la hipótesis planteada; es decir que si hay bajos niveles de estrés las motivaciones son aumentan y si el estrés aumenta las motivaciones disminuyen, estos resultados son apoyados por Borja (2021), quien nos menciona que el clima institucional está vinculado con la motivación de los trabajadores de cada institución y mientras sus motivaciones sean altas, el clima les proporcionará placer, energía,

disposición y compromiso; por lo tanto el nivel de estrés estará disminuido; de igual manera si el nivel de estrés es alto mermará las motivaciones que tienen los trabajadores, en este caso los profesores. Así mismo la motivación de acuerdo a Chiavenato (2001), citado por Cayao (2021), menciona que la motivación en si misma se encuentra asociada al entorno laboral, es decir que los seres humanos pasan por diversas situaciones diariamente ya sean estas buenas o malas, las que requieren adaptación para así poder logra un ajuste ideal a nivel emocional y no desencadene el estrés laboral.

A si también apoyamos estos resultados en el estudio de Carrillo y Redondo (2020), en uno de sus artículos buscaron como propósito identificar la relación entre el estrés laboral y las motivaciones en el centro de trabajo de los docentes, obteniendo niveles de significancia de 0.00, los que son menores a la norma de decisión (0.05), así también se halló una correlatividad negativa moderada de -0,899 (rho de spearman), como resultado de aplicar una encuesta de 48 preguntas. En tanto en el resultado descriptivo un 60% de los participantes se encontraron en niveles altos de estrés, quienes manifestaron que frente a situaciones estresantes fuertes en su centro de trabajo, no podían mostrar grandes motivaciones en sus labores, lo que ocasionaba malos manejos de los recursos e inadecuados desempeños laborales, resultados muy parecidos a los del presente estudio.

Así también otro estudio que apoya los resultados del estudio en mención son los de Muñoz y Sánchez (2021), quienes en su estudio tuvieron como propósito identificar la relación entre estrés laboral y las motivaciones del profesorado de una institución educativa, hallando una correlación negativa inversa moderada entre las variables del estudio, por lo que se pudo evidenciar que el profesorado muestra algunos problemas para manejar las situaciones de estrés laboral que se le presentan diariamente, repercutiendo en sus motivaciones tanto familiares como profesionales.

Con respecto al **objetivo específico 3**, que busca la identificación de la relación entre estrés laboral y la dimensión **confianza** en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022 y que para darle respuesta se formuló la hipótesis específica: Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y la dimensión confianza en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto

de la COVID 19. Chiclayo, 2022; vemos que en Tabla 9 los resultados demostraron que existe relación inversa, moderada y significativa; por lo que podemos afirmar que a mayor confianza los niveles de estrés laboral son menores, apoyado esto con los resultados obtenidos por el instrumento aplicado donde se puede ver que el nivel de confianza es bueno dentro de la institución educativa (Tabla 5), esto puede deberse al momento coyuntural ocasionado por la pandemia COVID 19, que origina que, a mayor confianza brindada en centro laboral se genere menos estrés en los docentes. Por ello, es de gran importancia la creación de ambientes de confianza interpersonal en las instituciones lo que servirá como cimiento para sostener y promover, los procedimientos de cambio (Razeto,2016). Así también la confianza a nivel personal, actúa facilitando todas las interrelaciones que se puedan dar en la institución, y de los comportamientos efectivos entre trabajadores, mejorando de esta manera las situaciones de estrés que se puedan presentar (Yáñez, 2010 citado por Bada et el.2020).

Con respecto al **objetivo específico 4**, que busca la identificación de la relación entre estrés laboral y la dimensión **participación** en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022 y que para darle respuesta se formuló la hipótesis específica: Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y la dimensión participación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; vemos que en Tabla 9 los resultados demostraron que existe relación inversa, fuerte y significativa, es decir que a niveles bajos de estrés la participación es buena según los resultados de la tabla 5 y cuando aumenta el estrés sus participaciones disminuyen, estos resultados son apoyados por los estudios realizados por Martín (1999), citado por Meza(2018), quien señala que la participación, está dada por las disposiciones que muestran los docentes y otros integrantes de la institución para el desarrollo de las diversas actividades programadas colegiadamente; por lo tanto si algunos docentes manifiestan situaciones de estrés habrá deficiencias para trabajar en equipo y no se podrá alcanzar el nivel muy bueno de clima institucional que se requieren en los docentes que participaron en el presente estudio.

También Chiavenato (2001), citado por Cayao (2021), menciona en cuanto a la participación; que los individuos permanentemente están buscando

interrelacionarse, generar lazos pertinentes, sentirse comprometidos en dar lo mejor de sí, logrando ser eficientes y eficaces en lo que realizan dentro de su centro laboral, logrando de esta manera sentirse emocionalmente estables.

Por último cabe señalar que, al realizar el presente estudio, surgieron algunas limitaciones relacionadas con la forma de aplicar los instrumentos, si bien se consideró hacerlo de manera presencial para todos los docentes, hubo (1) que se disculpó y lo desarrolló virtualmente, ya que contaban con el permiso de no asistir a la Institución Educativa por su estado de vulnerabilidad. Otra de las limitaciones fue en relación a los antecedentes con respecto a las dimensiones de la variable clima institucional ya que la mayoría de los estudios encontrados hacen referencia a las variables estrés laboral y clima institucional en forma general, más no con cada una de sus dimensiones dificultando esto en parte al hacer la discusión de los resultados.

## VI. CONCLUSIONES

1. La mayoría de docentes de la institución educativa donde se aplicó el estudio, presentaron un nivel de estrés laboral bajo (55.88 %) mientras que ( 35.29 %) presenta un nivel medio y nadie presenta niveles altos. Por otro lado, la mayoría de participantes considera que existe un clima institucional bueno ( 55.88 %) y un 44.12% considera que es muy bueno a pesar del contexto vivido por la pandemia de la COVID19.

2. En relación al objetivo general que fue, determinar la relación entre estrés laboral y clima institucional en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; tenemos que, existe una relación inversa, moderada y significativa entre las variables de estudio, es decir, si el estrés es alto entonces el nivel de Clima Institucional es bajo; del mismo modo, si el estrés es bajo entonces el nivel de Clima Institucional es alto, contrastándose de esta manera la hipótesis del estudio.

3. En cuanto al objetivo específico número uno que fue, identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión comunicación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; se encontró que existe una correlación inversa, moderada y significativa ( $r = -0.445 / p = 0.008$ ), es decir que a menor estrés laboral mayor comunicación y a menor comunicación mayor estrés laboral.

4. En cuanto al objetivo específico número dos que fue, identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión motivación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; los resultados mostraron que existe una correlación inversa, moderada y significativa ( $r = -0.488 / p = 0.003$ ), es decir que a menor estrés laboral mayor motivación y a menor motivación mayor estrés laboral.

5. En cuanto al objetivo específico número tres que fue, identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión confianza en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; los resultados mostraron que existe una correlación inversa, moderada y significativa de ( $r = -0.457 / p = 0.007$ ), es decir que a menor estrés laboral mayor confianza y a menor confianza mayor estrés laboral.

6. En cuanto al objetivo específico número cuatro que fue identificar la relación entre estrés laboral y la dimensión participación en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; los resultados mostraron que existe una correlación inversa, fuerte y significativa de ( $r=-0.503/ p=0.002$ ), es decir que a menor estrés laboral mayor participación y a menor participación mayor estrés laboral.

#### **IV. RECOMENDACIONES**

1. Según el estudio se pudo evidenciar que los docentes participantes presentan un buen clima institucional, esto puede ser debido a los bajos niveles de estrés laboral encontrados, por lo que se recomienda al equipo directivo monitorear y evaluar constantemente estos dos aspectos que son muy importantes para un buen desempeño docente. Así también a la comisión de convivencia escolar crear y desarrollar talleres relacionados a mantener en buenas condiciones el estado emocional de todo el personal, sobre todo luego de haber pasado por un contexto de pandemia.
2. A los Directivos de dicha institución, implementar alianzas con otros organismos de la comunidad relacionados a prevenir los efectos del estrés en el ámbito laboral; por ejemplo: centros de salud, Municipalidad, etc.
3. A otros investigadores seguir realizando investigaciones referidas al estrés laboral no solamente en el ámbito educativo, sino también en otros contextos ya que después de haber pasado por la pandemia causada por la COVID19 este se puede acrecentar perjudicando en gran medida la salud emocional de los seres humanos.
4. Se recomienda a otros investigadores en futuros estudios usar los resultados ya recogidos con muestras más extensas, porque sería bueno conocer el comportamiento de las variables estudiadas con poblaciones más grandes a la usada.
5. Se recomienda a futuros investigadores construir sus propios instrumentos para evaluar el estrés laboral y clima institucional de acuerdo a la población a estudiar y poder de esta manera recoger información más exacta.

## V. REFERENCIAS

- Acosta, H., Llorens Gumbau, S., Escaff, R., Díaz-Muñoz, J. P., Troncoso, S., Salanova, M., & Sanhueza, J. (2019). ¿ Confiar o no Confiar?: El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement.
- Aguirre C, Gallo A, Ibarra A, y Sánchez J. (2020) Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Cienc Psicol;* 12(2), 18-102.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1688-42212018000200239&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-42212018000200239&lng=es&nrm=iso).
- Álvarez Marinelli, H., Arias Ortiz, E., Bergamaschi, A., López Sánchez, A., Noli, A., Ortiz Guerrero, M., ... & Camila Rivera, M. (2020). La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19.  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Andrade Fernández, S. D. (2021). Percepción que posee el personal docente y administrativo sobre el clima institucional del Colegio Italiano Pachy Ciraolo, Castilla–Piura–2020.
- Arenas, O. (2017). El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función. (Tesis de posgrado). Universidad de Carabobo, Venezuela.  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
- Atoche Delgado, M. N. (2019). Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la IE Fe y Alegría N° 18, Sullana-Piura.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42992>



- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
- Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*.;31(134):8-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
- Borja Saldarriaga, J. (2021). *Plan de comunicación interna en Pisende SAS* (Doctoral dissertation), Corporación Universitaria Lasallista. <http://hdl.handle.net/10567/2976>
- Cabrera Hidalgo, M. Á. (2019). Clima institucional y estrés laboral en docentes de la IEE “Joaquín Capelo”-Chanchamayo-2018. (2nd Edition). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Calahorrano Castellano, O. I. (2019). Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal (Master's thesis, Quito: UCE).
- Carillo, C. y Redondo, R. (2020). The institutional climate and its influence on the performance of the teachers of the I.E. New Iaredo, Technological information, 31(1),141-148 [DOI: <http://dx.doi.org/10.5027/S0718-05027020000100341> ].
- Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. (2020) Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Rev Cubana Salud Pública*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662019000200004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004)
- Cayao Pajares, M. C. (2021). Estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020.

- Chávez, R. M. A., Macluf, J. E., & Beltrán, L. A. D. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, (1), 9-14.
- Chiang M, Riquelme G, y Rivas P. (2020) Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63) ,24. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178)
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*
- Coromoto, H. y Perero, S. (2017) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, UPSE, 3(7): 177-189. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE1). Dávila Sobrino, J. I. J., & Diaz Valladolid, M. (2015). Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015.
- Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo* [Tesis de maestría Universidad Nacional del Centro del Perú] Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5365>
- Estrés laboral y el clima institucional durante un aislamiento social en la Red educativa N° 19, Los Olivos, 2020. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Dávila Sobrino, J. I. J., & Diaz Valladolid, M. (2015). Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015.
- Donoso-Díaz, Sebastián., & Benavides -Moreno, Nivaldo. (2018). Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. *Revista Brasileira de Educação*, 23.

- Enríquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *PODIUM*, 131-143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Félix, R. O., García, C., & Mercado, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (64). estados angustiosos y estrés.
- Fernández, J. & Calderón, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281-282. Recuperado de: <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-20
- Guerrero Díaz, V. Y. (2022). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los profesores de la IEPNP Félix Tello Rojas Chiclayo, 2021
- González Ramos, M. D. (2019). Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>
- Hessels, J., Rietveld, C.A., & Zwan, P. (2017). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178-196. <http://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.10.007>
- Martel, A., & Aquelino, E. (2019). Estrés laboral en docentes del colegio Cesar Vallejo de Huaracillo, distrito de Pinra-Huánuco 2017.
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. <https://raco.cat/index.php/Educacion/article/view/20736>

- McDonald, R.P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Hillsdale: Erlbaum.
- Mendoza Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
- Meza Arquínigo, L. M. (2019). El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la institución educativa N° 20091 San Martín De Porres–Picoy, 2018.
- Mineduc. (2020, 4 septiembre). Apoyos del Mineduc durante la pandemia del Covid-19. Ministerio de educación. <https://www.mineduc.cl/apoyos-delmineduc-durante-la-pandemia-del-covid-19/>
- J Muñoz, M. T., & Sánchez Fasanando, L. A. (2021). Estrés laboral y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0032, Morales, 2021.
- Naranjo Andrade, A. (2020). Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19. Bachelor's thesis, Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>
- Noriega Rojas, S., & Pinedo Olortegui, H. A. (2019). Clima institucional.
- OIT (2017). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2017. Empresas y empleos sostenibles: empresas formales y trabajo decente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/2WogdoS>
- Ortiz Gallardo, N. P., & Vásquez, K. D. P. (2018). Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa, Chiclayo.
- Osorio, J. y Cárdenas, N. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 13(1),81  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>
- Pacheco Arizaca, Lourdes Liliana, & Stephanie Karen Quispe Huamani. (2018) "Relación entre estrés y comunicación organizacional en una Empresa

Retail de la Ciudad de Arequipa".  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6064>

Parián Sumari, J. A. (2020). Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/51029>

Peche Balcazar, K. L., & Vasquez Nuñez, J. M. (2021). Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/9132>

Pereira, A. y Solís, D. (2019). Factores del clima institucional: Revista Scientific, 4(Ed. Esp.), 95-115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>

Primo Mendoza, J. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7091 "República del Perú", Villa el Salvador, 2021.

Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. Revista Colombiana De Antropología, 55(2), 117-147.  
<https://doi.org/10.22380/2539472X.802>

Razeto, A. 2016. Confianza interpersonal entre los miembros de una escuela: valor básico y olvidado por las reformas educativas. Actualidades Investigativas en Educación, 16(1). <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v16i1.21926>

Revelle, W., y Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145.  
<https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>

Robinet-Serrano, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(12), 637-653.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela De

Administración De Negocios, (87), 79–101.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Sagredo Lillo, E. J. (2019). Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile [Tesis doctoral para optar al grado de Doctor en Psicología de la Comunicación]

Sánchez, R., (2017). Factores sociolaborales estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú.

Segredo Pérez AM, García Milian AJ, López Puig P, León Cabrera P, Perdomo Victoria I. (2015) Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. Rev Cubana Salud Pública. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es)

Silva, C. R., Fornereto, A. D. P. N., Paolillo, A. R., Andrade, A. F., Fernandes, A. D. S. A., Santos, C. A. V., ... & de Melo Carrijo, D. C. (2020). Terapia Ocupacional na universidade pública e ações de enfrentamento à Covid-19: singularidades e/nas multiplicidades/Occupational therapy at the public university and actions to confront Covid-19: singularities and/in multiplicities. *Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional-REVISBRATO*, 4(3), 351-370.

Sosa Sullon, K. M. (2021). Características del clima institucional percibido por el personal de la IE Genaro Martínez Silva de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento–2020.

Vidal, V. (2019). El estrés laboral, análisis y prevención. España. Editorial UNE.

Wang y Zhao, 2020 C. The impact of COVID-19 on anxiety in Chinese university students. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01168>

Zamora-Díaz, W.-J., Cobos-Sanchiz, D. y López-Noguero, F. (2017). Condiciones sociales y salud laboral del profesorado nicaragüense de secundaria.

Revista de Pedagogía, 38(103), 192-208.  
<https://www.redalyc.org/pdf/659/65954978010.pdf>

## ANEXOS

**Anexo 01:** Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Estrés Laboral</b>	Vidal (2019), define al estrés laboral como las manifestaciones producidas por las excesivas presiones del medio donde se labora, dichas presiones se pueden originar por conductas psicológicas o fisiológicas de los seres humanos, producto del desequilibrio personal ante las demandas presentadas y por las limitaciones de las herramientas brindadas.	Las dimensiones que conforman a esta variable son: desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación para el desempeño, exceso de demandas laborales y demérito profesional. consta de 40 ítems.	<b>Desgaste emocional</b>  <b>Insatisfacción por retribución:</b>  <b>Insatisfacción del ejercicio profesional</b>	-Falta de motivación -Insatisfacción -Enojo -Tensión -Agotamiento -Aislamiento -Celos profesionales -Envidias -Malas relaciones interpersonales. -Bajo salario.	Ordinal Instrumento: "Escala de estrés laboral" - Hernández Gonzales Alto: de 85 a 120 Medio: de 40 a 84 Bajo :0 a 39



<p><b>Clima Institucional</b></p>	<p>Martin (1999) citado por Meza(2018), nos manifiesta que el clima institucional está dado por los entornos que generen las instituciones educativas partiendo de las acciones</p>		<p><b>Falta de motivación para el desempeño</b></p> <p><b>Exceso de demandas laborales.</b></p> <p><b>Demérito profesional.</b></p> <p><b>Comunicación</b></p> <p><b>Motivación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Malas condiciones de trabajo</li> <li>-Falta de autoconfianza</li> <li>-Indiferencia de los jefes</li> <li>-Falta de apoyo</li> <li>-Falta de Reconocimiento</li> <li>Sobrecarga de trabajo de actividades que se realizan.</li> <li>-Tiempo insuficiente para dar respuesta a las actividades.</li> <li>- Sentirse rebasado por la dificultad de las tareas</li> <li>-Exceso de esfuerzo y responsabilidad.</li> <li>-Impotencia ante la falta de resultados.</li> <li>-Comunicación/Traslado de información</li> <li>Rapidez/agilidad</li> <li>Respeto</li> <li>Aceptación</li> <li>Espacios y horarios</li> </ul>	<p>Muy buena (121-150)</p> <p>Buena (91 - 120)</p>
-----------------------------------	---	--	---	--	--

	<p>diarias de sus integrantes. Este entorno estará relacionado con las conductas, convicciones, principios y estímulos que cada colaborador posee y que se manifiesta en las interrelaciones a nivel personal y profesional.</p>	<p>Se utilizará el Cuestionario de Clima institucional Martin (1999) adaptado por Meza(2018), que Consta de 30 preguntas divididas en las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación.</p>	<p><b>Confianza</b></p> <p><b>Participación</b></p>	<p>Ocultar información</p> <p>Satisfacción</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Prestigio Autonomía</p> <p>Confianza</p> <p>Sinceridad</p> <p>El profesorado propicia la participación</p> <p>Equipo y reuniones de trabajo</p> <p>Grupos formales e informales</p> <p>Coordinación</p>	<p>Regular (61 - 90)</p> <p>Mala (31- 60)</p> <p>Muy Mala (01- 30)</p>
--	--	--	---	---	--

Anexo 02. Carta de autorización y ejecución de la investigación

		Institución Educativa N° 11027 "Divino Niño del Milagro" ETEN	PERÚ	Ministerio de Educación	
---	---	---	------	----------------------------	---

**R.M. N° 1108 - 1971**

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Eten, 01 marzo 2022

**OFICIO N° 031-2022/GREL-UGELCH-G.R./DIE N° 11027 "DNM"-CE**

Señora:  
*Giuliana Vásquez Vargas*  
DOCENTE ENCARGADA DEL TALLER DE INVESTIGACIÓN  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - FILIAL LIMA NORTE  
PRESENTE.

ASUNTO : **AUTORIZA A ESTUDIANTE PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle el cordial saludo en representación de la Institución Educativa N° 11027 "Divino Niño del Milagro", a la vez hago de conocimiento que la estudiante del taller de Tesis de la Universidad César Vallejo, **FLOR DE MARÍA CAMPOS BUSTAMANTE**, con DNI N° 16629497, está **AUTORIZADO** para la aplicación de sus instrumentos de investigación, como parte de su proyecto de investigación titulado **"Estrés Laboral y Clima Institucional en los Docentes de la I.E. N° 11027"**, en el contexto de la COVID-19, el día 03 de marzo del 2022.

Hago propicia la ocasión para manifestarle las consideraciones del aprecio y estima.

Atentamente,

  
  
Jorge Luis Martínez Acevedo  
DIRECTOR

 **Síguenos en facebook** 

**I.E. N° 11027 Divino Niño Del Milagro**

Ca. Pedro Ruiz N° 845-ETEN - COD.MOD.: 0456426 - EMAIL: mpvie-278352@ugelchiclayo.edu.pe -  : 943169588



# CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 11027 "DIVINO NIÑO DEL MILAGRO", DEL DISTRITO DE ETEN, PROVINCIA DE CHICLAYO;

HACE CONSTAR:

Que, **FLOR DE MARIA CAMPOS BUSTAMANTE**, estudiante del taller de **Tesis en Psicología** de la Universidad César Vallejo, ha realizado la aplicación de los instrumentos Escala de Estrés Laboral y el Cuestionario de Clima Institucional, con los docentes que laboran en nuestra Institución Educativa, el día 09 de marzo 2022, como parte de su proyecto de investigación titulado "**Estrés laboral y Clima Institucional en los docentes de la I.E. N° 11027**", en el contexto de la COVID-19.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente realizar.

Eten, 22 de abril 2022.



*Jorge Luis Martínez Nievesap*  
Jorge Luis Martínez Nievesap  
DIRECTOR



I.E. N° 11027 Divino Niño Del Milagro



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

### Datos Generales

Nombre de la Institución	RUC: 20602532012
I.E. N° 11027 "DIVINO NIÑO DEL MILAGRO"	
Nombre del Director de la IE	
Nombres y Apellidos	DNI:
JORGE LUIS MARTINEZ NECIOSUP	16620614

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en la Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo  , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN, en la cual se llevó a cabo la investigación :

Nombre del Trabajo de Investigación	
Nombre de la Facultad: CIENCIAS DE LA SALUD	
TITULO PROFESIONAL: Estrés Laboral y Clima Institucional en los Docentes de la IE N° 11027, en el contexto de la COVID 19. Chiclayo 2022	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Flor de María Campos Bustamante de Suarez	16629497

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



Lugar y Fecha: Eten, 26 de julio del 2022

Firma: Jorge Luis Martínez Neciosup  
DIRECTOR  
(Titular o Representante legal de la Institución)

## ANEXO 03: instrumentos de la investigación

### Instrumento 01

#### INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL

Estamos realizando estudio con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y el clima institucional en los docentes, en el contexto de la COVID 19. Le agradecemos anticipadamente por su colaboración.

#### Instrucciones:

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente:

0	1	2	3
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente

N°	Enunciados	0	1	2	3
1	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.				
2	Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado.				
3	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.				
4	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.				
5	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad				
6	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.				
7	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.				
8	Estoy insatisfecho con mi trabajo.				
9	Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.				

10	Tengo ganas de cambiar de trabajo.				
11	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.				
12	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.				
13	Me siento indiferente para hacer propuesta de mí trabajo.				
14	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.				
15	Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.				

16	Me enoja con facilidad en el trabajo.				
17	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.				
18	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta institución.				
19	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.				
20	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.				
21	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.				
22	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.				
23	Estoy harto de mi trabajo.				
24	Son excesivas las tareas a realizar.				
25	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.				
26	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.				
27	Es insuficiente el pago que recibo.				
28	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.				
29	Me siento sin ganas de ir a trabajar.				
30	Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo.				
31	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.				

32	Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.				
33	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.				
34	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.				
35	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.				
36	Prefiero ser indiferente ante de lo que me desagrada de mi trabajo.				
37	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.				
38	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.				
39	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.				
40	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.				

\* Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzales, (2012) citado por Peche et al.(2021)





## **Ficha técnica de la Escala de Estrés Laboral**

Nombre original: Escala de Estrés Laboral

Autora: Angélica Irene Hernández González

Procedencia: México

Administración: Individual o colectiva.

Tiempo: 20 minutos

Adaptado por: Peche et al.(2021)

Confiabilidad:

En la etapa de ajuste final de la escala Estrés Laboral, los datos obtenidos de la muestra total, se procesarán con el programa de Excel versión 10, y con métodos Alpha de Cronbach para establecer la confiabilidad de este instrumento para realizar el estudio en los niveles de estrés laboral. Para determinar su confiabilidad, se empleará el coeficiente del Alpha de Cronbach obteniendo lo siguiente un nivel de confiabilidad de 0.95, este nivel quiere decir que de 100 sujetos que se aplique esta prueba, para 95 sujetos será confiable, sin embargo, existirá cierto margen de error. Por consiguiente, el análisis de significación estadísticas indica que, se obtienen coeficientes de confiabilidad significativos, lo que permite concluir que el cuestionario es confiable.

**Instrumento 02**
**CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL**

Estimado docente, agradecemos su colaboración desarrollando el cuestionario que tiene por nombre: estrés laboral y clima institucional en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022 .

SEXO: (F) (M)

EDAD: \_\_\_\_\_

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo    2. Bajo    3. Regular    4. Alto    5. Muy alto

	<b>COMUNICACION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					

7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					

13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	<b>CONFIANZA</b>					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. Que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	<b>PARTICIPACIÓN</b>					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					

20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de Familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Ficha técnica. Variable Clima institucional.

Cuestionario del clima institucional.

<b>FICHA TÉCNICA:</b>	
Nombre:	Cuestionario Clima institucional
Autor:	Mario Martin Bris
Año de edición:	1999
Dimensiones:	Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.
Ámbito de aplicación:	Universidad de Alcalá de Hanares. España. Profesores de diversos centros públicos de Infantil/Primaria y/o Secundaria
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el clima institucional
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores (comunicación, motivación, confianza y participación).
Confiabilidad:	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado muy alto (mayor que 0,9).
Adaptado:	Meza Arquínigo, Lorena Melissa (2018)
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Validez:	De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98
Confiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.948
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación, se detalla: Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems Área II: Motivación: Constituido por 07 ítems Área III: Confianza: Constituido por 05 ítems Área IV: Participación: Constituido por 12 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías:	Muy buena (121-150) Buena (91 - 120) Regular (61 - 90) Mala (31- 60) Muy Mala (01- 30)



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Dr. Luis Montenegro Camacho, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Escala de Estrés Laboral, para medir el estrés laboral en los docentes de una institución educativa estatal, en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022, adaptado por, Hernández (2012) adaptado por Peche et al. (2021), da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

13, mayo del 2022

---

Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI.16672474

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Dr. Luis Montenegro Camacho, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de clima Institucional , para medir el clima institucional de los docentes de una institución educativa estatal, en el contexto de la COVID 19.Chiclayo 2022, adaptado por Meza (2018), da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

13, mayo del 2022



---

Dr. Luis Montenegro Camacho

**DNI:16672474**

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Dra. María Elena Cotrina Cabrera, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de clima Institucional , para medir el clima institucional en los docentes de una institución educativa estatal, en el contexto de la COVID 19.Chiclayo 2022; adaptado por, Meza(2018), da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

13, mayo del 2022



---

Dra. María Elena Cotrina Cabrera

**DNI:16702840**





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La , Dra. María Elena Cotrina Cabrera quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Escala de Estrés Laboral, para medir el estrés laboral en los docentes de una institución educativa estatal, en el contexto de la COVID 19.Chiclayo 2022, adaptado por Peche et al.(2021), da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

13, mayo del 2022

-----  
Dra. María Elena Cotrina Cabrera

**DNI:16702840**



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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de clima Institucional, para medir el clima institucional en los docentes de una institución educativa estatal, en el contexto de la COVID 19. Chiclayo 2022, adaptado por Meza (2018), da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

24, mayo del 2022



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Escala de Estrés Laboral para medir el estrés laboral de los docentes de una institución educativa estatal, en el contexto de la COVID 19.Chiclayo 2022, adaptado por Peche et al.(2021), da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

24, mayo del 2022

Giuliana Violeta Vásquez Varas

**Anexo 05**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Estrés Laboral y Clima Institucional en los docentes de la I.E Nº 11027 en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022**

Yo.....identificado con DNI  
N.º..... en calidad de.....

acepto participar de forma voluntaria en la aplicación de los instrumentos: Escala de estrés Laboral y Clima Institucional en un tiempo de 30 minutos aproximadamente, para recoger información para el estudio en mención a cargo de la investigadora: Flor de María Campos Bustamante estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, información que será utilizada de manera confidencial y sabiendo que puedo elegir no participar del estudio en caso así lo crea conveniente.

Me comprometo a responder las preguntas de los cuestionarios con veracidad. También autorizo que los datos obtenidos en el estudio sean utilizados para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Expreso que la investigadora me ha explicado con antelación los alcances de dicho proceso.

Chiclayo 03 de marzo del 2022

.....

DNI



**ANEXO 06**

**CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO**

Por favor, lea cuidadosamente y responda o marque con (X), según sea el caso, la respuesta correcta. Esta información es para ayudar a la investigación y será confidencial.

Nombre.....

Edad.....

Departamento.....Provincia.....Distrito.....

Género:

Femenino ( )

Masculino ( )

Tiempo de labores en la IE:

Situación civil:

Casado ( )

Soltero ( )

Viudo ( )

Divorciado ( )

Otro ( )

Situación Laboral:

Nombrado ( )

Contratado ( )