

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

---

**“Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la  
institución educativa particular Isaac Newton, Huánuco 2024”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR: Barrueta Marcellini, Edwin Jonathan**

**ASESORA: Diestro Caloretti, Karina Vanessa**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2025**

# U

# D

# H



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO  
<http://www.udh.edu.pe>

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Psicología Organizacional  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Psicología

**Disciplina:** Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual, y otras discapacidades físicas mentales)

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciado en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45693536

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 25769441

Grado/Título Maestra en administración de la educación:

Código ORCID: 0000-0002-0497-1889

### DATOS DE LOS JURADOS:

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES              | GRADO                                                                  | DNI      | Código ORCID        |
|----|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|
| 1  | Tarazona Soto, Aida Margarita    | Maestro en educación, mención en investigación e innovación pedagógica | 22515643 | 0000-0001-5713-6126 |
| 2  | Mendoza Morales, Carmen          | Maestra en gestión pública                                             | 22515653 | 0000-0002-5360-1649 |
| 3  | Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa | Maestra en administración de la educación                              | 43665542 | 0000-0001-6724-1915 |



**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Programa Académico Profesional de Psicología**



*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

**"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA  
PERUANA"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:30 P.M. horas del día 02 del mes de diciembre del año dos mil veinticinco, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO **PRESIDENTE**
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES **SECRETARIA**
- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO **VOCAL**
- MG. JULITA DEL PILAR FERNANDEZ DAVILA ALFARO (**JURADO ACCESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**

Nombrados mediante Resolución N° 1511-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR ISAAC NEWTON, HUÁNUCO 2024"**; Presentado por el Bachiller en Psicología, **SR. BARRUETA MARCELLINI, EDWIN JONATHAN**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**.

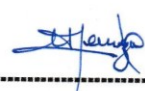
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 13 y cualitativo de suficiente.

Siendo las, ..... Horas del día ..... del mes de ..... del año ..... los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
.....  
**MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO**

orcid.org/0000-0001-5713-6126 - DNI: 22515643  
**PRESIDENTE**

  
.....  
**MG. CARMEN MENDOZA MORALES**

orcid.org/0000-0002-5360-1649 - DNI: 22515653  
**SECRETARIA**

  
.....  
**MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO**

Orcid.org/0000-0001-6724-1915- DNI: 43665542  
**VOCAL**

Jr. Hermilio Valdizán N°871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfono La Esperanza: (062) 518452 - (062) 515151 Anexo 331  
Telefax: 062 513154 - E-mail: [ud.ocv@terra.com.pe](mailto:ud.ocv@terra.com.pe)

HUÁNUCO - PERÚ



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: EDWIN JONATHAN BARRUETA MARCELLINI, de la investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR ISAAC NEWTON, HUÁNUCO 2024", con asesor(a) KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 684-2023-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 29 de octubre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## 220. BARRUETA MARCELLINI, Edwin Jonathan.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

17%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

7%

2

[repositorio.continental.edu.pe](https://repositorio.continental.edu.pe)

Fuente de Internet

5%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

[repositorio.udh.edu.pe](https://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

A mis padres, que día a día me brindan su apoyo incondicional significando mi gran soporte emocional.

A mis hermanos y sobrina, que son el motor que me impulsa a continuar con el cumplimiento de mis proyectos.

A mi familia en general, que siempre me brindaron buenos consejos para seguir adelante

### **AGRADECIMIENTO**

    Mi agradecimiento en primer lugar va a Dios, quien nunca me soltó de sus benditas manos y haberme brindado la fortaleza necesaria para continuar con mis proyectos, así mismo agradecer todo el apoyo brindado por la Institución Educativa Privada Isaac Newton quienes me brindado todas las facilidades para conseguir los resultados necesarios para esta investigación, también agradecer a cada uno de mis amigos y familiares que me dieron su apoyo moral con el fin de verme cumplir este objetivo.

## ÍNDICE

|                                              |      |
|----------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                            | II   |
| AGRADECIMIENTO .....                         | III  |
| ÍNDICE .....                                 | IV   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                       | VII  |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                      | VIII |
| RESUMEN .....                                | IX   |
| ABSTRACT .....                               | X    |
| INTRODUCCIÓN .....                           | XI   |
| CAPÍTULO I .....                             | 13   |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....              | 13   |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....          | 13   |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....          | 18   |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....                | 18   |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....           | 18   |
| 1.3. OBJETIVOS .....                         | 18   |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....                | 18   |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....           | 18   |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 19   |
| 1.4.1. TEÓRICA .....                         | 19   |
| 1.4.2. PRÁCTICA .....                        | 19   |
| 1.4.3. METODOLÓGICA .....                    | 20   |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 20   |
| 1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....    | 20   |
| 1.6.1. VIABILIDAD TÉCNICA .....              | 20   |
| 1.6.2. VIABILIDAD ECONÓMICA .....            | 21   |
| CAPÍTULO II .....                            | 22   |
| MARCO TEÓRICO .....                          | 22   |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 22   |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....    | 22   |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....         | 24   |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....            | 28   |
| 2.2. BASES TEÓRICAS .....                    | 32   |

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL .....                                                | 32 |
| 2.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL .....                            | 33 |
| 2.2.3. ESCALAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL .....                                    | 34 |
| 2.2.4. DEL ESTRÉS .....                                                          | 36 |
| 2.2.5. ESTRÉS NEGATIVO O DISTRÉS .....                                           | 37 |
| 2.2.6. CONSECUENCIAS .....                                                       | 40 |
| 2.2.7. TEORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ESTRÉS ....                         | 41 |
| 2.2.8. TEORÍA DEL ESTRÉS Y EL AFRONTAMIENTO .....                                | 41 |
| 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....                                              | 41 |
| 2.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL .....                                                | 41 |
| 2.4. HIPÓTESIS .....                                                             | 44 |
| 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....                                                   | 44 |
| 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....                                                | 44 |
| 2.5. VARIABLES .....                                                             | 46 |
| 2.5.1. CLIMA ORGANIZACIONAL .....                                                | 46 |
| 2.5.2. ESTRÉS LABORAL.....                                                       | 46 |
| 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....                                       | 47 |
| CAPÍTULO III.....                                                                | 50 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....                                            | 50 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....                                                  | 50 |
| 3.1.1. TIPO .....                                                                | 50 |
| 3.1.2. ENFOQUE.....                                                              | 50 |
| 3.1.3. ALCANCE O NIVEL .....                                                     | 50 |
| 3.1.4. DISEÑO.....                                                               | 50 |
| 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....                                                   | 51 |
| 3.2.1. POBLACIÓN .....                                                           | 51 |
| 3.2.2. MUESTRA.....                                                              | 51 |
| 3.3. TIPO DE MUESTREO.....                                                       | 52 |
| 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..                           | 52 |
| 3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE<br>DATOS (ESTADÍGRAFOS)..... | 55 |
| CAPÍTULO IV.....                                                                 | 57 |
| RESULTADOS.....                                                                  | 57 |
| 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS DESCRIPTIVOS .....                                   | 57 |

|                                                       |    |      |    |      |    |      |    |
|-------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|----|
| Total                                                 | 49 | 100% | 49 | 100% | 49 | 100% | 63 |
| 4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis |    |      |    |      |    |      | 64 |
| 4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS                       |    |      |    |      |    |      | 65 |
| CAPÍTULO V                                            |    |      |    |      |    |      | 69 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS                               |    |      |    |      |    |      | 69 |
| CONCLUSIONES                                          |    |      |    |      |    |      | 79 |
| RECOMENDACIONES                                       |    |      |    |      |    |      | 80 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS                            |    |      |    |      |    |      | 82 |
| ANEXOS                                                |    |      |    |      |    |      | 90 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Leyenda muestra del estudio .....                                                                         | 51 |
| Tabla 2 Población 49 personas entre docentes y tutores de la Institución Educativa Particular Isaac Newton .....  | 51 |
| Tabla 3 La muestra 49 personas entre docentes y tutores de la Institución Educativa Particular Isaac Newton ..... | 52 |
| Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....                                                     | 52 |
| Tabla 5 Niveles predominantes en el clima organizacional .....                                                    | 57 |
| Tabla 6 Niveles predominantes de las dimensiones de la variable clima organizacional.....                         | 58 |
| Tabla 7 Niveles predominantes de estrés laboral .....                                                             | 61 |
| Tabla 8 Niveles predominantes de las dimensiones de la variable estrés laboral .....                              | 63 |
| Tabla 9 Prueba de normalidad.....                                                                                 | 64 |
| Tabla 10 Contrastación de hipótesis general.....                                                                  | 65 |
| Tabla 11 Contrastación de hipótesis específica 1 .....                                                            | 66 |
| Tabla 12 Contrastación de hipótesis específica 2 .....                                                            | 66 |
| Tabla 13 Contrastación de hipótesis específica 3.....                                                             | 67 |
| Tabla 14 Contrastación de hipótesis específica 4.....                                                             | 68 |
| Tabla 15 Contrastación de hipótesis específica 5.....                                                             | 68 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 Niveles predominantes en el clima organizacional .....                           | 57 |
| Figura 2 Niveles predominantes de la variable clima organizacional y sus dimensiones..... | 59 |
| Figura 3 Niveles predominantes de estrés laboral .....                                    | 61 |
| Figura 4 Niveles predominantes de las dimensiones de la variable estrés laboral .....     | 63 |

## RESUMEN

El presente estudio cuenta como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de esta prestigiosa institución. Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y no experimental, tomando como población a los 49 docentes y tutores que integran la institución.

Como técnica de recolección de datos se usó la psicometría y los instrumentos empleados fueron: la escala CL-SPC, Inventario burnout de Maslach (MBI).

Los resultados mostraron que las correlaciones obtenidas entre las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral no son estadísticamente significativas, lo que sugiere que estas variables no están relacionadas en esta población específica.

El estudio concluye destacando la importancia de seguir explorando factores adicionales que puedan influir en el estrés laboral de los docentes, así como implementar estrategias organizacionales que promuevan un entorno laboral más saludable.

**Palabras clave:** Clima, estrés, docentes, institución, isaac.

## **ABSTRACT**

The main objective of this study is to analyze the relationship between organizational climate and work-related stress among faculty members at this prestigious institution. This research was conducted using a quantitative approach, with a correlational, non-experimental design, and included the 49 faculty members and tutors at the institution.

Psychometric data collection was used, and the instruments employed were the CLSPC scale and the Maslach Burnout Inventory (MBI).

The results showed that the correlations obtained between the dimensions of organizational climate and work-related stress were not statistically significant, suggesting that these variables are not related in this specific population.

The study concludes by highlighting the importance of continuing to explore additional factors that may influence faculty work-related stress, as well as implementing organizational strategies that promote a healthier work environment.

**Keywords:** Climate, stress, teachers, institution, Isaac

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, el clima organizacional y el estrés laboral son factores determinantes que influyen directamente en el desempeño de los docentes y, por ende, en la calidad educativa. El clima organizacional hace referencia a las percepciones compartidas sobre las políticas, prácticas y procesos dentro de una institución, mientras que el estrés laboral se relaciona con las demandas del entorno laboral que sobrepasa las suficiencias del individuo para afrontarlas eficazmente. Estos elementos, cuando no son gestionados adecuadamente, pueden generar consecuencias negativas tanto a nivel organizacional como profesional.

La presente investigación, denominada “Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Isaac Newton, Huánuco 2024”, buscó analizar la relación entre estas dos variables en los docentes de la institución mencionada. Este estudio se desarrolla en un contexto donde la salud mental y las condiciones laborales de los educadores son aspectos cada vez más relevantes para las políticas educativas y el desarrollo profesional.

El trabajo se estructura en cinco capítulos:

Capítulo I: El Problema de Investigación, donde se describen el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y las hipótesis que guían el estudio.

Capítulo II: Marco Teórico, que presenta las bases conceptuales y teóricas relacionadas con el clima organizacional y el estrés laboral, respaldadas por investigaciones previas.

Capítulo III: Metodología de la Investigación, en el que se detalla el enfoque, diseño, población, muestra e instrumentos utilizados para recolectar y analizar los datos.

Capítulo IV: Resultados, donde se exponen y analizan los datos obtenidos, incluyendo pruebas estadísticas para contrastar las hipótesis.

Capítulo V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones, que integra los hallazgos del estudio con las teorías existentes, plantea conclusiones y ofrece sugerencias para futuras investigaciones o intervenciones prácticas.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El clima organizacional y el estrés laboral son dos variables que impactan significativamente en el desempeño docente y la calidad educativa. Diversos estudios han demostrado que un clima organizacional positivo se asocia con una menor incidencia de estrés laboral y un mayor bienestar docente, lo que se traduce en una mejor calidad de la enseñanza y un mayor rendimiento académico de los estudiantes. Mientras que un clima organizacional negativo puede contribuir en el crecimiento de los problemas de salud mental y física dentro de los trabajadores (Gómez-Mejía, Balkin & Cardy, 2013).

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones que comparten los integrantes de una organización sobre el ambiente de trabajo. Estas percepciones se basan en las características del entorno laboral, como las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación, la estructura organizacional y las políticas institucionales (Chiavenato, 2009). Romero y Jaramillo (2010) manifiestan que el concepto de Clima tiene diversos significados y que muchos de ellos dejan de lado algunas características, pues conforme fue avanzando su estudio se han encontrado más rasgos de Clima Organizacional. Asimismo, Gonzales y Gonzales (2010) manifiesta que el clima organizacional es un conglomerado de impresiones donde los sujetos y los grupos que laboran en una organización tienen de su esfera de trabajo. El clima organizacional en entornos educativos se define como las percepciones que son compartidas por el personal docente, directivo y administrativo sobre el escenario laboral en una institución educativa.

Estas percepciones incluyen aspectos como el estilo de liderazgo del director, el nivel de comunicación, la calidad de las relaciones interpersonales, la participación en la toma de decisiones, el reconocimiento, las condiciones de trabajo, la carga laboral y las oportunidades de desarrollo profesional (Chiavenato, 2009).

El liderazgo se refiere al estilo de liderazgo del director y al apoyo y confianza que brinda a los docentes (Leithwood & Steinbach, 2012). La comunicación abarca el flujo de divulgación entre los diferentes elementos de la institución y la claridad en la comunicación (Bolívar, 2007). Las relaciones interpersonales hacen referencia a la eficacia de las relaciones entre el personal, la colaboración y el apoyo mutuo (Day & Gu, 2010). La toma de decisiones incluye el grado de participación de los docentes en las decisiones y la claridad en los procesos de decisión (Hargreaves & Fullan, 2012). El reconocimiento hace referencia al grado de reconocimiento que reciben los docentes por su trabajo y la existencia de sistemas de incentivos (Moya & Laviña, 2013). Las condiciones de trabajo abarcan los peculios materiales y tecnológicos aprovechables y la infraestructura del centro educativo (Escudero & Bolívar, 2010). La carga de trabajo se refiere a la percepción de los docentes sobre la cantidad de trabajo que tienen que realizar y si existe una sobrecarga de trabajo (Carlile, 2009). El desarrollo profesional incluye las oportunidades de formación y desarrollo profesional que ofrece la institución a los docentes (Day, 2009).

Por otro lado, el estrés laboral se define como el grupo de reacciones emocionales, orgánicas y conductuales que experimenta un individuo ante situaciones de trabajo que le exigen un esfuerzo excesivo o que le superan sus recursos (Selye, 1974).

El estrés laboral en los docentes es una respuesta natural a las demandas del trabajo educativo. Factores como el exceso de carga en el trabajo, la escasez de recursos, los problemas de disciplina, los bajos salarios, la falta de reconocimiento, las relaciones conflictivas, la falta de control sobre el trabajo y la inestabilidad laboral contribuyen al estrés laboral en entornos educativos (Carlile, 2009; García-Jiménez, 2010).

La sobrecarga de trabajo puede deberse a la cantidad de tareas, el papeleo, la preparación de clases y la atención a alumnos con necesidades especiales (Kyriacou, 2001). La falta de recursos se manifiesta en la insuficiencia de materiales didácticos, infraestructura deficiente y falta de apoyo tecnológico (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Los problemas de disciplina

incluyen conductas disruptivas en el aula y la falta de apoyo para gestionar la disciplina (Ferguson & Houghton, 2007). Los bajos salarios también contribuyen al estrés, ya que no se ajustan al nivel de responsabilidad y formación del docente (Day, 2009). La falta de reconocimiento se refleja en la escasa valoración del trabajo docente por parte de la sociedad, las familias y los propios alumnos (Moya & Laviña, 2013). Las relaciones conflictivas pueden surgir con compañeros, directivos o padres de familia, generando un ambiente laboral tenso (Day & Gu, 2010). Considerando estos factores podemos mencionar que el estrés laboral generaría consecuencias en los docentes como la afectación de su salud física y mental, así como su desempeño profesional. Entre las consecuencias, también se encuentran el agotamiento físico y mental, la disminución de la motivación, el deterioro del desempeño, el aumento del absentismo laboral y la rotación de personal (Maslach & Leiter, 2016; Schaufeli & Taris, 2014).

A nivel internacional, Dessler (1979) manifiesta que el clima organizacional es materia importante para las instituciones, organizaciones y empresas, que encauzan su misión en el continuo progreso de sus áreas de trabajo. Estudios realizados en diferentes países han demostrado la importancia del clima organizacional en las instituciones educativas y su impacto en diversos aspectos. Por ejemplo, un estudio realizado por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) de México en 2018, que incluyó 10,000 escuelas mexicanas, encontró que las escuelas con un clima organizacional positivo tenían un 20% más de probabilidades de obtener resultados altos en las pruebas estandarizadas. Además, los estudiantes que asistían a escuelas con un clima organizacional positivo tenían un 15% menos de probabilidades de abandonar la escuela. En Chile, el Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE) realizó un estudio en 2019 con una muestra de 500 escuelas chilenas, encontrando que los docentes que trabajaban en escuelas con un clima organizacional positivo tenían un 30% más de probabilidades de estar satisfechos con su trabajo. Además, las escuelas con un clima organizacional positivo tenían un 10% menos de rotación de docentes. En esta línea de ideas, El clima organizacional se vincula conjuntamente con los objetivos planteados dentro de la institución, el

cual genera a su vez el comportamiento subjetivo de los colaboradores. Y de acuerdo con García (2009), El clima organizacional brota del pensamiento de que el hombre vive en espacios dinámicos y complejos, ya que las organizaciones están concertadas de personas, grupos y poblaciones que pueden generar actuaciones diversas y que modifican el ambiente. Por ejemplo, en Finlandia, un estudio realizado por la Universidad de Helsinki en 2020 con una muestra de 1,000 escuelas finlandesas encontró que los estudiantes que asistían a escuelas con un clima organizacional positivo tenían un 25% menos de probabilidades de sufrir problemas de salud mental. Además, las escuelas con un clima organizacional positivo tenían un 15% menos de casos de Bullying.

En Latinoamérica, estudios como el realizado por la Universidad de los Andes en Colombia en 2017 con 300 escuelas colombianas, han encontrado que las escuelas con un director que tiene un estilo de liderazgo positivo tienen un 35% mejor clima organizacional. Asimismo, los escolares que asisten a colegios con un director que tiene un estilo de liderazgo positivo tienen un 20% mejor rendimiento académico.

A nivel nacional, se puede encontrar un estudio realizado por el Ministerio de Educación del Perú en 2018, que incluyó una muestra de 10,000 escuelas públicas del país, reveló que el 52% de las escuelas peruanas tienen un clima organizacional positivo. Además, se encontró que las escuelas con un clima organizacional positivo tienen un 15% más de probabilidades de obtener resultados altos en las pruebas estandarizadas, y los estudiantes que asisten a estas escuelas tienen un 10% menos de probabilidades de abandonar la escuela. Por otro lado, un estudio realizado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en 2019, que incluyó una muestra de 500 escuelas privadas de Lima Metropolitana, encontró que el 60% de las escuelas privadas de la zona tienen un clima organizacional positivo.

Asimismo, se encontró que los docentes que trabajan en escuelas con un clima organizacional efectivo tienen un 20% más de probabilidades de estar satisfechos con su trabajo, y las escuelas con un clima organizacional positivo tienen un 5% menos de rotación de docentes. Otra investigación

peruana es el estudio realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú en 2020, que incluyó una muestra de 1,000 escuelas rurales de Perú, encontró que el 40% de las escuelas rurales del país tienen un clima organizacional positivo. Además, se halló que los estudiantes que asisten a escuelas con un clima organizacional positivo tienen un 15% menos de probabilidades de sufrir problemas de salud mental, y las escuelas con un clima organizacional positivo tienen un 10% menos de casos de bullying. Así mismo, también Díaz, Guevara y Vidaurre (2019), expuestas en su revista titulada Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. Nos indica que existe relación inversamente proporcional y negativa, la cual indica que al percibir un clima organizacional hostil en cualquiera de sus áreas generará en los trabajadores un mayor estrés, pues la acumulación de trabajo, la poca comunicación con los demás compañeros, son causantes del aumento de estrés. A nivel local, aunque no se han encontrado estudios específicos sobre el clima organizacional en las instituciones educativas de Huánuco, existen algunas investigaciones que son relevantes como el de Picón y Grandez (2023) que en su estudio a 122 padres de familia y 14 docentes de la Institución Educativa Privada Santo Domingo Savio encontró que el 35.7% perciben que casi siempre hay un buen clima institucional y el 64.3% perciben que siempre hay un buen clima institucional. Esto nos muestra que dentro de la gestión existen buenas relaciones interpersonales y solución a los conflictos que se presentan. Por otro lado, un estudio realizado por la Dirección Regional de Educación de Huánuco en 2019, que incluyó una muestra de 100 escuelas públicas de la región, encontró que el 60% de las escuelas públicas de Huánuco tienen un clima organizacional favorable. Además, se encontró que las escuelas con un clima organizacional favorable tienen un 10% más de probabilidades de obtener resultados altos en las pruebas estandarizadas.

Durante el tiempo que llevo laborando dentro de la Institución Educativa Isaac Newton, he podido notar que algunos docentes presentan algún nivel de estrés, por lo que presumo, se deba a causas de un Clima Organizacional inadecuado, específicamente, por presentar poca o nula comunicación con algunos de los compañeros de trabajo o quizá por la sobre carga laboral, por ello, para obtener información que permita sacar adelante la tesis, se

procederá a realizar una evaluación psicométrica a todos los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Particular Isaac Newton, con la finalidad de confirmar o descartar nuestra hipótesis planteada.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Existe relación de la dimensión realización personal con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024?
- ¿Existe relación de la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024?
- ¿Existe relación de la dimensión supervisión con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024?
- ¿Existe relación de la dimensión comunicación con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024?
- ¿Existe relación de la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Demostrar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer la relación entre la dimensión realización personal con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

- Establecer la relación entre la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.
- Establecer la relación entre la dimensión supervisión con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.
- Establecer la relación entre la dimensión comunicación con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.
- Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Bernal (2010) sostiene que, en una investigación, la justificación hace referencia a las razones del porqué y el para qué de la investigación que se va a realizar, es decir, justificar una investigación consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio. Tomando en consideración lo ya mencionado, existen tres dimensiones o tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica.

##### **1.4.1. TEÓRICA**

En este proyecto de investigación se propuso investigar la relación existente entre el clima organizacional en el que laboraban los docentes de la Institución Educativa Isaac Newton, Huánuco 2024, y cómo este podía o no generar estrés laboral, tomando en cuenta que el clima organizacional de una institución o empresa influía de manera significativa en el bienestar psicológico y físico, por lo que se buscó corroborar dicha afirmación.

##### **1.4.2. PRÁCTICA**

La presente investigación se llevó a cabo mediante la toma de las pruebas psicométricas Escala de Clima Laboral CL – SPC y el Inventario Burnout de Maslach (MBI), de manera grupal, con el propósito de comprobar si existía o no relación entre el Clima Organizacional y el Estrés Laboral en la Institución Educativa Isaac Newton.

### **1.4.3. METODOLÓGICA**

La investigación se realizó mediante la aplicación de las pruebas psicométricas Escala de Clima Laboral CL – SPC y el Inventario Burnout de Maslach (MBI), de manera grupal, con el propósito de comprobar si existía o no relación entre el Clima Organizacional y el Estrés Laboral en la Institución Educativa Isaac Newton.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Ávila (2001), da a conocer que la limitación reside en que se deja de revisar un talante del problema debido a cierta razón significativa.

Se considera lo expuesto por el autor, podemos manifestar que existió las siguientes limitaciones en el proyecto de investigación:

Dificultades para encontrar los test adecuados que me permitan medir las variables que he propuesto.

Dificultades para la aplicación de los test debido al desinterés de algunos docentes.

Dificultades para trabajar con la población completa, ya que muchos docentes se ausentaron o trabajaban solo por hora.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación fue viable porque se tuvo el apoyo del director y de los docentes de la Institución Educativa Isaac Newton, quienes con toda cordialidad aceptaron ser la población y muestra requerida para la investigación. Asimismo, también fue factible llevarla a cabo, ya que se dispuso de las siguientes viabilidades:

#### **1.6.1. VIABILIDAD TÉCNICA**

Los instrumentos que se emplearon contaron con la validez y confiabilidad requeridas para su adecuada aplicación, lo que permitió una recolección de datos adecuada.

### **1.6.2. VIABILIDAD ECONÓMICA**

Los materiales y recursos empleados en esta investigación no representaron un gasto significativo, tal como se había proyectado al principio.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Entre los antecedentes relacionados con la investigación se encontraron los siguientes:

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Cudris et al., (2020) en su revista científica denominada “Inteligencia Emocional, Clima Organizacional y Estrés Ocupacional en Profesionales que Brindan Servicios en Primera Infancia”. El cual tuvo por objetivo principal Determinar la correlación entre inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en trabajadores que brindan servicios en primera infancia. Donde se pudo contar con una población total de 150 empleados. Siendo una investigación de diseño Correlacional. Las investigadoras llegan a las siguientes conclusiones: Que las emociones en las personas pueden influir en el rendimiento laboral. Reconocer las emociones de los demás y del equipo de trabajo en las organizaciones implica un trabajo extenso, el cual se debe desarrollar bajo parámetros de la psicología organizacional. Se puede concluir que, en general, los trabajadores que prestan servicios de atención a la primera infancia tienen un clima organizacional alto y que, además, los niveles de estrés se encuentran, en su gran mayoría, en nivel bajo y muy bajo. En este estudio, las personas que percibían un mejor clima organizacional fueron las que tuvieron mayor tendencia a experimentar estrés laboral. Los resultados tampoco permitieron establecer correlaciones significativas entre inteligencia emocional y estrés laboral.

Calahorrano (2019) en su investigación titulada “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.” El cual tuvo por objetivo Establecer la correlación entre el Estrés

Laboral y el Clima Organizacional del personal docente de Educación Básica de la Unidad Educativa República del Brasil. Donde se pudo trabajar con una población total de 40 docentes. Siendo una investigación de tipo Correlacional. El investigador llega a las siguientes conclusiones: Que la estancia de estrés en el trabajo tiene un amplio vínculo con el clima organizacional del equipo docente de la U.E. República del Brasil, siendo una señal para optar por medidas preventivas - correctivas. Se concluye que existe un nivel medio y bajo de Estrés Laboral en el personal docente. El nivel de Clima Organizacional más representativo que se obtuvo en la investigación fue alto, lo que indica que la idea de los docentes de su entorno laboral es el adecuado.

ZABALA (2020) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Estrés Laboral en Maestros de Nivel Primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la Ciudad de La Paz.” El cual su objetivo Referir el nivel de relación que coexiste entre el Clima Organizacional y el nivel de Estrés Laboral de los maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba. Donde se contó con la cooperación de 31 docentes. Siendo una investigación Correlacional. El investigador llega a las siguientes conclusiones: El Estrés Laboral, si bien suele manifestarse en las instituciones, a ellas contribuyen otros factores, como los progenitores, años de prestación, horas dedicadas al compromiso laboral o la relación con los colegas, lo que interviene en el Clima Organizacional del maestro. El Estrés Laboral en maestros y el Clima Organizacional en las unidades educativas no es visto con la importancia que en realidad tiene. Es un estudio cuyas causas pueden solucionarse a través de la organización de planes de prevención, pero también necesita el conocimiento personal del individuo que lo sobrelleva. Los padres de familia se encuentran observando a cada momento el desempeño de los maestros dentro de su trabajo, pero al momento de solicitar la ayuda correspondiente se encuentran ausentes, incrementando el trabajo al maestro.

### 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

García (2020) en su tesis: “Clima Organizacional y Estrés Laboral del Personal Administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima 2020”. Dicha investigación tuvo por objetivo Estipular la relación del clima Organizacional con el estrés laboral en el equipo administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja. Donde pudo trabajar con una población total de 50 integrantes, siendo su muestra la misma que la población. Siendo una investigación de tipo correlacional. El investigador concluye: En el grupo administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima 2020, el clima Organizacional se entrelaza significativamente con el estrés laboral; Mientras que el potencial humano tiene una relación moderada con el estrés laboral en el equipo administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja; El diseño organizacional se correlaciona elocuentemente con el estrés laboral del equipo administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima 2020; La cultura de organización que exhibe el personal administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, tiene una alta relación con el estrés laboral.

Flores (2024) denominó a su investigación “Clima organizacional y estrés laboral de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021” donde tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y los niveles de estrés en la I.E. Romeo Luna Victoria, Arequipa, durante el año 2021. Para ello, se acogió un enfoque cuantitativo dentro de una investigación aplicada. El diseño correspondió a un estudio no experimental de naturaleza transversal, orientado a explorar y describir la correlación entre las variables estudiadas. La recolección de datos se llevó a cabo con una muestra representativa de 33 docentes de la institución, quienes respondieron un cuestionario que ha sido validado por un experto. Los resultados develaron una dependencia estadísticamente significativa entre las variables, con un valor p de 0,000, menor al nivel de significancia de 0,005. Además, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue de 0,582, lo que indica una reciprocidad moderada entre el clima organizacional y los niveles de

estrés en el contexto evaluado. Este hallazgo contribuye al desarrollo de un conocimiento más robusto y a la implementación de estrategias que fomenten la complacencia de los educandos y estudiantes en la institución educativa.

Flores y Medina Ríos de Caiza (2023) en su estudio denominado Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, provincia de Huaylas, Ancash, 2023, el propósito principal de la investigación fue identificar si presenta relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en la plana docente de la Institución Educativa San Juan Bautista, ubicada en la provincia de Huaylas, Ancash, en 2023. Se llevó a cabo una investigación no experimental, con un diseño transversal y una perspectiva cuantitativa, con un alcance descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 46 docentes de la institución, Las encuestas y los cuestionarios fueron las técnicas empleadas para recopilar información. Los instrumentos fueron validados por tres expertos y, en el ensayo piloto, se aplicaron dos cuestionarios a 10 docentes, obteniendo una confiabilidad de 0.956 para el clima organizacional y 0.868 para el estrés laboral, según el coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach. Los hallazgos revelaron una correlación positiva de 0.419. entre ambas variables, destacando que el estrés en el trabajo estaba conectado con elementos tales como las obligaciones y el cansancio emocional. Se concluyó que hay una relación importante entre el clima organizacional y el estrés laboral, confirmando el impacto directo de este último sobre el bienestar de los docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista.

Padilla y Peña (2023) en su estudio Estrés laboral y clima organizacional en docentes de nivel primario de una Institución Educativa de Chanchamayo - 2022, donde el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional. El estudio fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional – transversal y con un diseño experimental. La muestra fue conformada por 100 educandos de nivel primario de una institución educativa en el distrito de Chanchamayo, en la región Junín.

Se utilizaron los siguientes materiales psicométricos: el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario del Clima Organizacional de Moos, Moos y Trickett. Los resultados evidenciaron que el estrés laboral y el clima organizacional no presentan una correlación significativa ( $Rho = -0.094$ ;  $p = 0.351$ ). Tampoco se encontraron correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional, como "relaciones" ( $Rho = -0.010$ ;  $p = 0.919$ ), "autorrealización" ( $Rho = 0.133$ ;  $p = 0.187$ ) y "estabilidad" ( $Rho = -0.078$ ;  $p = 0.440$ ) con el estrés laboral. La conclusión principal de este estudio es que no hay una relación entre el estrés en el trabajo y el ambiente organizacional, lo que implica que niveles elevados de estrés laboral no precisamente están ligados con un mejor clima organizacional en los profesores de nivel primario de la institución educativa de Chanchamayo.

Bad et al. (2020) en su estudio estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos, tuvo por objetivo de este estudio fue Establecer el vínculo entre el estrés en el trabajo y el ambiente de la organización en maestros peruanos. Se llevó a cabo una investigación correlacional y descriptiva con la colaboración de 140 maestros. Se emplearon dos herramientas de investigación: el Inventory Burnout Maslach, que evalúa las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y la Escala de Clima Organizacional, que abarca ocho dimensiones adicionales. Se realizó el análisis de los datos mediante la correlación de Spearman, con un margen de error del 5%. En cuanto a los hallazgos, el 80.7% de los profesores reportaron niveles medios de estrés laboral, mientras que un clima organizacional alto se observó en el 78.6% de ellos. La correlación entre las variables mostró una asociación negativa y altamente significativa. Concluyendo así, que la relación inversamente proporcional entre el estrés laboral y el clima organizacional sugiere que las instituciones educativas deben fomentar un clima organizacional apropiado, inclusivo y sostenible, con el fin de reducir la presencia de estrés que los docentes enfrentan en su coyuntura laboral.

Domínguez (2020) en su estudio titulado Clima organizacional y estrés laboral en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero-2019, realizada en la Universidad César Vallejo para optar al grado de Doctor en Administración, tuvo a modo de objetivo principal establecer la dependencia entre el clima organizacional y el estrés laboral en esa institución. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo, correlacional, propositivo y de corte transversal. Las bases teóricas se sustentaron en los trabajos de Likert (Clima organizacional) y Selye (Estrés laboral). La población quedó conformada por 78 docentes, de los cuales, tras aplicar criterios de exclusión, Se escogieron 72 maestros de una muestra censal. Las encuestas fueron el método que se usó para la recaudación de datos, entrevistas y observaciones, con los respectivos instrumentos: cuestionario, ficha de entrevista y ficha de observación. Los resultados estadísticos revelaron que el estrés laboral de los profesores y el ambiente en la organización tienen una relación inversa y débil del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero-2019. Según el coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un valor de  $p=0.047<0.05$ , lo que llevó a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Neira (2022) en su tesis “Estrés y Desempeño Laboral en Asesores Telefónicos de un Call Center del Distrito de Independencia, Año 2022”. El cual tuvo por objetivo principal Establecer la concordancia entre el estrés y el rendimiento laboral en monitores telefónicos de un Call Center del distrito de Independencia. Donde se pudo trabajar con un total de 105 trabajadores. Siendo una investigación de tipo descriptivo correlacional. La investigadora llega a las conclusiones siguientes: Se establece conexión entre el clima organizacional con el rendimiento en el trabajo, lo cual sienta un precedente para realizar nuevos estudios en el futuro con el fin de desarrollar planes de prevención con el estrés laboral y su impacto en la eficiencia laboral. Se determina, indicando que no hay una correlación importante entre el rendimiento en el trabajo y el estrés, de acuerdo con la significancia asintótica bilateral ( $p=0.175>0.05$ ). Además, se encontró una relación positiva de bajo grado entre el estrés causado

por el clima organizacional y el cumplimiento laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Campos (2022) en su tesis titulada “Estrés Laboral y Clima Institucional en los Docentes de la Institución Educativa N° 11027 en el Contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022.” El cual tuvo por objetivo Establecer la relación entre Estrés Laboral y Clima Institucional en los docentes de la I.E N° 11027 en el contexto de la COVID 19. Donde se trabajó con una población total de 34 docentes. Siendo una investigación de tipo Correlacional. La investigadora llega a las siguientes conclusiones: La mayoría de los 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 los 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. En relación con el objetivo general que fue, establecer la relación entre estrés laboral y clima institucional en los maestros en el contexto de la COVID 19. Chiclayo, 2022; tenemos que, existe una relación inversa, módica y significativa entre las variables de investigación, 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. En cuanto al objetivo específico número uno que fue hallar la relación entre estrés laboral y la dimensión comunicación en los docentes en el contexto del COVID 19. Chiclayo, 2022; se encontró que existe una relación contrapuesta, moderada y significativa, lo que muestra que mientras menos estrés laboral mayor comunicación y con poca comunicación se presenta un estrés laboral alto.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Olivares (2019) en su tesis “Nivel de Motivación de los Administrativos con Relación al Clima Organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco 2019”. El cual tuvo por objetivo Establecer la

relación que existe entre la motivación y el nivel de clima organizacional de la Universidad de Huánuco, 2019. Donde pudo aplicar la prueba a una población total de 150 trabajadores y utilizando como muestra a la misma población. Investigación de carácter transaccional-descriptivo, no experimental. Concluye lo siguiente: se presencia una relación manifiesta entre motivación y clima organizacional porque presenta una participación promedio general de 70.7% en el cuerpo administrador investigado presentando un elevado nivel de motivación; en relación del 84% que pone en evidencia un ambiente dentro de la organización es positivo. Se detectó que el 96% del equipo administrativo investigado mostraron un alto nivel de motivación dentro de la dimensión de necesidad de logro; en relación del 84% que indicaron que el clima organizacional es propicio. Lo cual muestra una relación significativa toda vez que los administrativos que evidencian este nivel de motivación son individuos quienes despliegan una firmeza que los conmina a descollar, de buena forma sus actividades y volverse mejores en todo lo que realizan, motivados por la complacencia de logro y realización y no por interés personal. Un promedio del 48% del equipo administrativo evaluado, evidenciaron un alto grado de motivación en la dimensión de necesidad de afiliación; en relación del 84% que mostraron que el clima organizacional es propicio.

Rojas (2018) en su tesis: "Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco, 2018". Donde tuvo por objetivo Establecer la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Unidad Territorial FONCODES. Donde pudo trabajar con una población total de 21 personas, siendo la muestra la población en mención. Investigación del tipo correlacional. La investigadora concluye que: Es importante la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, dado que, en la prueba de hipótesis efectuada, el p-valor o significancia (0.015) es inferior al error estimado (0.05); por ende, se admite la hipótesis de estudio y se descarta la hipótesis nula. Además, existe una relación directa y moderada entre estas variables, con un coeficiente de

correlación de 0.522, lo que significa que la mejora del rendimiento laboral se debe a un clima organizacional apropiado. Asimismo, el 76 % de los empleados de la Unidad Territorial FONCODES aseguran que el clima institucional es moderado y el 24 %, que es bueno. En cuanto al rendimiento laboral, el 48 % de los trabajadores lo consideran bueno y solo el 52 %, regular. Se concluye que no hay suficientes pruebas estadísticas para sostener que la autonomía y el rendimiento laboral en la Unidad Territorial FONCODES están significativamente conectados, ya que el p-valor de 0.991 es superior al error estimado (0.01); además, el coeficiente de correlación resulta ser muy débil, casi nulo (0.003), lo cual señala que la autonomía no ejerce un impacto o un nivel significativo de dependencia en el desempeño laboral, aunque sí se encuentra fuertemente vinculada con otras dimensiones.

Castillo (2018) en su tesis titulada “Influencia del Clima Organizacional en las Relaciones Laborales de los Trabajadores en la Empresa World Copiers Amarilis - Huánuco 2017”. Quien tuvo por objetivo Establecer la influencia del clima organizacional con las relaciones laborales de la Empresa World Copiers Amarilis. En la cual pudo trabajar con una población total de 29 personas, siendo la misma también la muestra. Investigación de tipo descriptivo correlacional. Llega a las siguientes conclusiones: Se instituyó que la influencia del clima organizacional en las relaciones laborales no es favorable porque analizando los indicadores que utilice para medir el clima organizacional, 7 de 10 indicadores resultaron negativos siendo este el mayor porcentaje; indicando claramente que el clima organizacional es un aspecto para mejorar en la empresa WORLD COPIERS E.I.R.L ya que es un factor definitivo para el desarrollo de la empresa y los trabajadores. Se confirmó que la influencia de la responsabilidad individual en cuanto a las relaciones laborales no es favorable porque un 37.93% de los trabajadores encuestados respondieron que sus compañeros cumplen con sus labores de manera eficaz y el 62.07% contestaron que sus compañeros realizan sus labores de forma ineficaz.

Agüero (2020) es su estudio “El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa Ricardo Florez Gutiérrez, Tomaykichwa, Huánuco – 2019” el objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa Ricardo Flórez Gutiérrez, ubicada en el distrito de Tomaykichwa, provincia de Huánuco. La metodología utilizada fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental transversal. Las variables de estudio fueron el clima organizacional y el desempeño laboral. La población estuvo conformada por 14 trabajadores administrativos de la institución, y la muestra fue igual a la población. Para la recopilación de datos, se empleó un cuestionario estructurado con 24 preguntas. Para contrastar la hipótesis, se utilizó el software SPSS versión 23, calculando el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo un valor de 0.550, lo que indica una relación moderada entre las variables. El valor de significancia fue 0.00, inferior a 0.05, lo que llevó a aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula. Se concluyó que presenta relación importante entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. Ricardo Flórez Gutiérrez en el distrito de Tomaykichwa, provincia de Huánuco, en 2019.

Tacuchi (2024) en su investigación titulada "Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Huánuco – 2022" tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa pública de Huánuco durante el año 2022. La población fue conformada por 163 docentes, mientras que la muestra radicó en 52 docentes de nivel primario y secundario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado. El estudio fue de nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicando dos cuestionarios: el Cuestionario de Estrés Percibido (CEP) de Sanz Carrillo y el Cuestionario de Desempeño Laboral Docente de Wagner. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre las

variables de estrés laboral y desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,897 y un valor de significancia de 0,00, lo que indica que el nivel de estrés laboral ya sea bajo o alto, influye claramente en el rendimiento docente. Esto permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

(Tagiuri y Litwin, 1968, como se citó en Cantú, 2015 p. 11) son los primeros en establecer el concepto de clima organizacional, y lo definen como una cualidad del ambiente interno organizacional que: (a) es apreciada o experimentada por los miembros de una organización, (b) influye en sus comportamientos y (c) tiene una duración significativa.

De acuerdo con Berthoud y López (2013), podemos comprender al escenario laboral o clima organizacional como un portento construido en el ámbito social, que nace en las interacciones individuo/grupo/condiciones laborales, logrando como resultado un significado de las experiencias individual y grupal, debido a que lo que es parte o sucede dentro de la institución inquieta e interactúa absolutamente con todo. (p. 16).

Desde el punto de vista de Romero y Jaramillo (2010), el concepto de clima organizacional tuvo sus inicios en la década de los 60's, uniendo a la definición de Desarrollo Organizacional. Ambos temas tienen influencia de la Teoría General de Sistemas planteada por Von Bertalanfy. (p. 7)

El clima es una variable que resulta de la composición de interpretaciones o percepciones que tienen los individuos sobre su compromiso o papeles, o en función con los otros integrantes de la organización. Así lo manifiesta (Cornell, 1955, como se citó en Berthoud y López, 2013, p. 15).

Puedo afirmar que el Clima Organizacional es la capacidad interna que presentan las instituciones y son determinada por la percepción de las personas sobre su trabajo y funciones que cumple, así mismo, tiene influencia la relación que los trabajadores llevan con su grupo de trabajo y las condiciones en las que se encuentra laborando, ya que, todos estos factores van a determinar el accionar de las personas dentro de la organización.

### **2.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

El concepto de clima organizacional incluye características diversas y relevantes, que podemos destacar:

- El clima hace referencia a las cualidades del entorno de la organización en el que trabajan sus integrantes, las cuales pueden ser internas o externas.
- Estas cualidades son percibidas, de manera ya sea indirecta o directa, entre los integrantes que trabajan en dicho contexto. Esta última establece el clima organizacional, puesto que cada miembro tiene una percepción diferente del ambiente en el que se desenvuelve.
- El clima organizacional es una alteración momentánea en las cualidades de los individuos que probablemente son causados por diversos factores, como los últimos días del cierre anual, la disminución de personal o el aumento general de salarios. Por ejemplo, cuando la motivación crece, el clima organizacional también se eleva porque hay más ganas de trabajar; y si la motivación disminuye, el clima organizacional desciende igualmente, ya sea debido a algún tipo de infortunio o por cualquier razón que impidió complacer la necesidad.
- Estas características de la organización son más o menos estables a lo largo del tiempo, y se distinguen entre las distintas organizaciones y secciones dentro de una misma empresa.

- El clima, juntamente con las distribuciones y los rasgos de la organización y los sujetos que la integran, componen un régimen interdependiente dinámicamente alto.

### **2.2.3. ESCALAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

En cualquier organización vamos a evidenciar diversas escalas de climas organizacionales, dependiendo de cómo este muestre beneficio o afectación.

Para Litwin y Stringer (1978) las dimensiones de las escalas del Clima Organizacional son las siguientes:

**AUTORREALIZACIÓN.** - La autorrealización es una dimensión que se convirtió en objeto de estudio y que muestra relación inmediata con el crecimiento profesional; de la misma forma será parte del sistema la elección del personal, toda vez que si iniciamos de ese hito un trabajador capacitado y comprometido en su labor del día a día entrega lo mejor de sí para la empresa y para ello es de suma importancia la intervención de la entidad ya que la conducta influye a que la empresa crezca y sea productiva.

**INVOLUCRAMIENTO LABORAL.** - Es una percepción que mide cuán psicológicamente identificado está un individuo con su trabajo y tiene una relación directa con el nivel de rendimiento percibido como positivo. El empleado que muestra un alto grado de compromiso con su trabajo es aquel que se siente identificado con el tipo de labor que realiza, la ejerce con gusto y le importa.

Un modelo de gestión vinculado con la idea de involucramiento es aquel que otorga facultades de decisión, es decir, la autonomía que el trabajador siente para llevar a cabo su labor. Esta percepción genera confianza y valor, dado que el empleado es competente en función del impacto que tiene en su entorno laboral.

**SUPERVISIÓN.** - Para mejorar las habilidades de liderazgo de los jefes de cada área, la alta dirección de la empresa tendrá que desarrollar

programas de coaching y liderazgo. Estos programas comenzarán con un enfoque en el desarrollo personal (esto es, el conocimiento que tienen sobre sí mismos, sus paradigmas limitantes, sus formas de ser, etc.) y culminarán con una formación en Coaching Empresarial y Directivo. El propósito de todo esto es que los empleados se comprometan con la organización, con el objetivo de fomentar su éxito en ella.

Es necesario que se trabaje en optimizar los procesos de supervisión de los trabajadores, para que estos no lo vean como una fuente de suspensiones e incluso despidos. Esto es la forma más efectiva y eficiente de generar retroalimentación positiva, lo que les permitirá reconocer la importancia de implementar procesos de mejora continua.

Examinar los procedimientos de valoración del rendimiento y dirigirlos hacia una evaluación basada en competencias.

**COMUNICACIÓN.** - Educar y preparar a todos los trabajadores, incluyendo jefes y directores, en métodos para establecer canales de comunicación dignos y ascendentes, con el fin de que esta se produzca en las dos direcciones. Esto incluye talleres de concientización y desarrollo de habilidades sociales dirigidos a todo el personal. Esto contribuirá a la divulgación adecuada de los objetivos, la naturaleza y el origen del Plan Estratégico de la entidad microfinanciera que es el foco de esta investigación.

Pienso que es indispensable que los jefes y directores de la compañía establezcan políticas de Gerencia de Puerta Abierta, para que así los empleados sientan y se den cuenta de que tienen acceso a dialogar con sus superiores. Es imprescindible que los canales de comunicación permanezcan abiertos, lo que estimulará el crecimiento de los índices motivacionales y, por ende, un mejor desempeño de quienes laboran para esta organización.

Se debe buscar la mejora del desarrollo de habilidades sociales que estén relacionadas específicamente con la creación de una cultura

de trabajo en equipo. Estas deben abarcar el liderazgo participativo, la cooperación, la comunicación positiva, la negociación y solución de conflictos.

**CONDICIONES LABORALES.** - Es evidente que los procesos y métodos de trabajo en la organización requieren una actualización constante, por lo que jefes y directivos deben evaluarlos continuamente. Se recomienda desarrollar programas de formación y capacitación que se basen en los resultados de una evaluación del rendimiento actualizada y eficaz. En ciertas situaciones, estos programas servirán para reforzar conocimientos previos o simplemente informar sobre las nuevas modificaciones en los procedimientos laborales.

En otros casos, serán útiles para corregir fallos tanto individuales como del proceso de trabajo. Mejorar las competencias y conocimientos de los empleados en cuanto a la gestión apropiada de los recursos físicos, además de la habilidad para manejar el tiempo laboral. Para lograr esto, es necesario crear programas de formación y capacitación para todos los empleados de las agencias de la entidad microfinanciera.

#### **2.2.4. DEL ESTRÉS**

Hoyo (2004), refiere que el estrés laboral se produce cuando existe una perturbación entre el individuo, su lugar de trabajo y la empresa misma. La persona distingue que no cuenta con los recursos necesarios para enfrentar las adversidades en el trabajo y experimenta estrés. (p. 6)

(Sandín, 1995; Keith, 1994 como se citó en Barraza, 2011, p.13), menciona que el Estrés es una contestación impensada del organismo ante un estímulo inespecífico; se trata de una tensión provocada por situaciones abrumante, las cuales generan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos.

De acuerdo con Barraza (2011), en el mundo moderno se apuesta a grandes cambios, con ritmos de vida acelerados, mayor demanda de competencias y especialización. El actual plan y programas en la

formación de docentes y la posibilidad de ser consideradas en un nivel de licenciatura han fomentado una dinámica y activismo al interior de la formación porque contiene reformulaciones en los objetivos, metas y estrategias. Los formadores de docentes se han convertido en los precursores de este movimiento, mal entendido, como pragmatista, utilitarista y materialista. Están exigiendo a los estudiantes mayor grado de autonomía, flexibilidad, capacidad de iniciativa, seguridad en sí mismo y capacidad para moldearse a eventos nuevos. Precisamente las contrariedades y exigencias que diariamente deben enfrentar en este proceso están sometiendo al estrés y a sus posibles consecuencias negativas. (p.14).

### **2.2.5. ESTRÉS NEGATIVO O DISTRÉS**

La situación de distrés se caracteriza por ser una experiencia desagradable y frustrante así mismo, explica que este, se produce porque la persona que trabaja se enfrenta a una situación que le exige más de lo que puede dar. Esta situación, genera en el trabajador diferentes trastornos que afectan tanto al aspecto físico (problemas cardiacos y/o digestivos), emocional (ansiedad, depresión...etc.), cognitivo (dificultad para concentrarse) y comportamental (dependencia a fármacos). Expresa (Fernández, 2004, como se citó en Antón 2019, p.6).

#### **2.2.5.1. RESPUESTAS DEL ESTRÉS**

Del Hoyo (2004) postula que la réplica de estrés constituye una alerta física y mental, preparando a todo el organismo para una acción probablemente necesaria. La exposición continua a situaciones estresantes y la desadaptación que éstas producen en el organismo van a tener como resultado más importante la aparición de determinadas enfermedades (p. 6).

#### **2.2.5.2. TIPOS DE ESTRESORES**

Desde la posición de Del Hoyo (2004) En el sentido de que son parte del medio ambiente, todos los estresores son

ambientales. Existen elementos ambientales de tipo físico, otros de índole sociológica y algunos más que son psicológicos. Así pues, los factores de estrés que se presentan en el entorno laboral pueden ser categorizados en tres grupos principales:

Estrés generado por el entorno físico: Ruidos, contaminación de espacios, temperatura e iluminación.

Estresores relacionados con el contenido de la tarea: Carga psicológica, control de la tarea.

Estresores que tienen que ver con la organización: Confusión y conflicto del papel, horario de trabajo y relaciones entre personas, ascenso y progreso de la carrera laboral.

#### **2.2.5.3. FACTORES DE RIESGO**

(Fernández 2004, citado en Antón, 2019, p. 11-13), sugiere una clasificación de factores de riesgo:

**B) CONDICIONES DEL TRABAJO.** - existen muchas variables que pueden predisponer a la aparición del burnout en torno a las condiciones de trabajo.

El primer factor vendría a ser el exceso de trabajo que puede tener el profesional y que puede desencadenar en una sobrecarga de trabajo.

Como segundo factor tenemos a la situación laboral, haciendo referencia a la inestabilidad que puede existir en el puesto de trabajo, con una baja perspectiva de avanzar.

Como tercer factor tenemos el contexto organizacional y social, centrándose en aspectos como: relaciones distantes con los compañeros, falta de recursos, falta de apoyo institucional, entre otros.

Por último, se destacan los factores del ambiente físico, los cuales hacen referencia al entorno físico laboral (instalaciones, recursos, herramientas, comodidades, etc.).

**C) FACTORES RELACIONADOS CON LA PROFESIÓN.** - En este aspecto se expone la dificultad que existe en torno a la docencia, siendo este un trabajo exigente y difícil, debido a cantidad de veces que debe tomar decisiones, en ocasiones, deben ser con mucha rapidez. Factor que está muy presente en la educación social, donde, se deben tomar decisiones bajo situaciones de estrés donde la respuesta debe ser rápida y eficaz. Se podrían destacar las siguientes cargas: control y/o ejecución de diferentes intervenciones a la vez, necesidad de que los usuarios te acepten como figura autoritaria y/o atención a la diversidad.

**D) FACTORES RELACIONADOS CON LOS DESTINATARIOS.** - En este punto, se hace referencia a la carga emocional que surge a raíz de las actitudes y aptitudes que pueden presentar los alumnos (en este caso los usuarios). Algunos factores que destaca son: baja motivación del destinatario, agresiones, falta de reconocimiento por parte de los alumnos.

**E) FACTORES RELACIONADOS CON EL EDUCADOR SOCIAL COMO PROFESIONAL.** - Acá haremos referencia a los factores que dependen del propio profesional, es decir, a las características como una preparación insuficiente, falta de satisfacción con el trabajo llevado a cabo o con un desacuerdo entre las expectativas y la realidad.

En conclusión, podemos afirmar que los factores para determinar la aparición del Burnout son múltiples y que van desde la falta de preparación del docente para afrontar situaciones estresantes al tener que tomar decisiones inmediatas, pasando por la lucha constante de conseguir la motivación de sus alumnos y

culminando en la insatisfacción laboral que se puedan adquirir, ya sea, por desacuerdos con los colegas o crearse falsas expectativas del trabajo que va a realizar.

### **CAUSAS**

- Sobrecarga de compromiso en el trabajo.
- Acumulación de trabajo.
- Problemas con los trabajadores adjuntos.
- Insatisfacción en las condiciones laborales.

Por supuesto, estos factores no afectan de la misma forma a todas las personas. Existen individuos que pueden soportar perfectamente una gran carga de trabajo y sin embargo no son capaces de sobrellevar una gran responsabilidad. O puede darse el caso de empleados que trabajen mejor bajo una gran responsabilidad. También existen las personas que son capaces de sustraerse y no dejarse afectar por un mal ambiente entre compañeros, mientras que, para otros, esta situación puede volverse insostenible.

### **2.2.6. CONSECUENCIAS**

La palabra estrés la empleamos con gran ligereza. Ha llegado a formar parte del vocabulario de todos. Todas la usamos constantemente. Sin embargo, esto es un error, ya que tener estrés no es cualquier cosa. Sus consecuencias pueden llegar a ser graves.

En base a la percepción de la persona afectada, el estrés laboral puede generar: Padecimientos y patologías. Dificultades cognitivas y motoras. Trastornos variados, desde inmunológicos hasta sexuales. Trastornos psicológicos graves que, en ocasiones, puede llevar al suicidio.

Desde la perspectiva de las empresas, el estrés laboral es un elemento para tener muy en cuenta, ya que sus efectos también pueden

ser graves. Elevada rotación de trabajadores, lo que frena que se cree una cultura organizativa favorable. Disminución en la calidad del servicio/producto. Todas estas afirmaciones determinan que, si una persona no se encuentra en un adecuado clima laboral, es decir, teniendo buenas relaciones con los compañeros y teniendo un adecuado lugar de trabajo, las personas son propensas a adquirir el estrés laboral y ello puede perjudicar en su vida diaria y en su rendimiento laboral.

### **2.2.7. TEORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ESTRÉS**

Teoría de la cultura organizacional: Rosusseau (1990) La cultura representa el conjunto de saberes que comparten los miembros de una sociedad, los cuales son aprendidos a través de la interacción social y la socialización. Esta interacción introduce a los individuos a una variedad de elementos culturales, como prácticas, intercambios sociales, información transmitida y objetos tangibles, que moldean la experiencia social y fortalecen la adhesión a valores compartidos, patrones de pensamiento comunes y sistemas de creencias y expectativas. A pesar de esto, las culturas no permanecen estáticas ni homogéneas, sino que evolucionan y varían en el tiempo y el espacio.

### **2.2.8. TEORÍA DEL ESTRÉS Y EL AFRONTAMIENTO**

Lazarus y Folkman (1966) definen al estrés como una relación entre la persona y el entorno que se valora como personalmente significativa y que exige o excede los recursos para afrontar la situación. Así mismo proponen que la experiencia de estrés es el resultado de una evaluación cognitiva que una persona realiza sobre una situación.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

García (2009) menciona que el clima organizacional es básicamente único en cada institución u organización, esto se debe a las percepciones que se tiene del ambiente de trabajo donde se desempeña, siendo ello una característica de la propia empresa, dichas percepciones

son influenciadas a su vez por los caracteres culturales propios de cada individuo. Bajo esta inferencia es factible decir que es imposible encontrar dos entes que posean el mismo clima organizacional, y que dicho clima refleja la interacción entre las características personales y las de su organización. (p.3)

**AUTORREALIZACIÓN.** – Se le denomina así a la satisfacción de lograr y cumplir una o más metas individuales que son parte del crecimiento y del potencial humano.

A través de la autorrealización los seres humanos exhiben al máximo sus talentos, capacidades o habilidades con el fin de ser y hacer todo lo que se quiere. Es decir, se refiere al logro de un objetivo personal por medio del cual se puede contemplar la felicidad.

**INVOLUCRAMIENTO LABORAL.** - Mide el nivel de filiación psicológica de una persona con su lugar de trabajo, y tiene una relación estable entre su rendimiento laboral y el beneficio que pueda obtener de la institución.

El empleado que muestra un nivel altísimo de involucramiento con su trabajo es aquel que se identifica con el tipo de actividad que realiza, la realiza con agrado y muestra interés.

**SUPERVISIÓN.** - El termino supervisor se aplica en todos los niveles de la administración a quienes dirigen las actividades de otros. Pero se ha vuelto costumbre aplicarlo sólo a las personas de los niveles inferiores de la jerarquía administrativa.

El supervisor es un elemento valioso dentro de una organización. Está en manos de él la calidad del trabajo, el desempeño, la ética y el desempeño de grandes actitudes por parte de los trabajadores. El supervisor dirige y evalúa el trabajo y conoce a todos los trabajadores.

**COMUNICACIÓN.** - Acción deliberada en el intercambiar de conocimientos entre dos o más personas con la finalidad de emitir o recoger información con veredictos distintos. Los elementos básicos

para la comunicación son la creación de una intención de comunicar, la estructura del mensaje, la codificación del mensaje, como se transmite la señal, la captación de la señal, la interpretación del mensaje por parte del destinatario.

**CONDICIONES LABORALES.** - Se interpreta como condiciones laborales, todo aspecto dentro del trabajo que tenga la posibilidad de generar algunas consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, incluyendo, también los factores ambientales y los tecnológicos.

La magnitud de los problemas relacionados con el estrés va en aumento debido a que el carácter del trabajo ha cambiado radicalmente en las últimas décadas. Tareas de todo tipo, que tradicionalmente requerían fuerza muscular, precisan ahora, muchas veces, un esfuerzo mental motivado en gran medida por la informatización del proceso de producción.

Por otro lado, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose constantemente, y con un número menor de trabajadores se deben alcanzar los mismos resultados e incluso mayores. El estrés es el resultado del acomodo de nuestra mente y cuerpo al cambio, adaptación que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional. Cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

**ESTRÉS LABORAL.** - Del Hoyo (2004) menciona que el estrés es una insinuación cada vez más común y con consecuencias trascendentales, debido a que puede afectar al bienestar físico y psicológico y también deteriorar la salud de las organizaciones. Es un elemento de deterioro de la eficiencia que repercute en la salud, tanto individual como social, y actúa en gran medida en el lugar de trabajo, convirtiéndose en un aspecto principal de la seguridad y la salud laboral. (p. 5).

**AGOTAMIENTO EMOCIONAL.** - Para la Clínica Galatea (2018), el agotamiento emocional viene a ser un estado al que se llega por la

sobrecarga de esfuerzo psicológico. Es decir, que no solo hablamos de exceso laboral, sino también de la carga que implica resolver conflictos, responsabilidades o estímulos aversivos de tipo emocional o cognitivo. Esto quiere decir que no aparece de forma espontánea, sino que, viene a ser un proceso de incubación de manera progresiva que culmina cuando la persona colapsa, dicho desplome puede llevarnos a situaciones de parálisis, depresión profunda y en ocasiones se manifiesta con síntomas somáticos.

**DESPERSONALIZACIÓN.** - Para Speigel (2023) El trastorno de la despersonalización se caracteriza por una percepción persistente o repetitiva de separación del propio cuerpo o de los propios procesos mentales, es como sentirse totalmente desconectado del entorno que nos rodea.

**REALIZACIÓN PERSONAL.** - Según el concepto emitido por Hotmart (2021), La realización personal o la autorrealización es poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal, a esto nos referimos con, alcanzar el umbral máximo de nuestro potencial, lograr el éxito y vivir una vida plena de la que puedas estar orgulloso.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión realización personal con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

Ho1: No existe relación significativa entre la dimensión realización personal con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

Ho2: No existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión supervisión con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

Ho3: No existe relación significativa entre la dimensión supervisión con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

Hi4: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

Ho4: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

Hi5: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

Ho5: No existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional se refiere a las impresiones que tienen los integrantes de una organización sobre el trabajo, el entorno físico en el que este se realiza, las interacciones entre personas que ocurren alrededor de él y las normativas oficiales que impactan dicho trabajo. (Rodríguez, 2005, p.161)

### **2.5.2. ESTRÉS LABORAL**

El estrés es un mecanismo natural. Si el individuo percibe que puede con la amenaza, la enfrenta y lucha. Si percibe que no puede, huye.

El estrés incontrolable es malo. Si la situación no se revierte, afecta el ritmo normal de vida y produce un desgaste excesivo del organismo. (Rostagno, 2005, p. 4)

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables            | Definición de la variable                                                                                                                                                                                                                                                                           | Definición operacional                                                                                                                                                                                                                        | Dimensiones                                                                                             | Indicadores                                                                                                                                                             | Ítems                                                                                                                                                                 | Escala  | Instrumentos      |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|
| Clima organizacional | El clima organizacional es la percepción compartida por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (Rodríguez, 2005, p.161) | La Escala CL-SPC (Palma 2004). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert, comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente e como la percepción del | Involucramiento laboral<br>Supervisión<br>Comunicación<br>Condiciones laborales<br>Realización personal | Identificación con los valores organizacionales.<br>Funcionalidad dentro de la actividad laboral.<br>Información relativa y pertinente.<br>Provisión de los materiales. | (2, 5, 11, 12, 15, 17, 20, 22, 37, 44)<br>(3, 6, 13, 16, 21, 28, 29, 31, 39, 41)<br>(4, 9, 14, 19, 23, 24, 34, 40, 42, 49)<br>(8, 18, 25, 30, 33, 35, 43, 45, 48, 50) | Ordinal | La Escala CL- SPC |

|                |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                       |                                                                                                       |                                                                |         |                                      |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------|--------------------------------------|
|                |                                                                                                                                                                                                                                                               | trabajador con respecto a las siguientes dimensiones:                                                                                                                                                                                                                     |                       |                                                                                                       |                                                                |         |                                      |
| Estrés laboral | El estrés es un mecanismo natural. Si el individuo percibe que puede con la amenaza, la enfrenta y lucha. Si percibe que no puede, huye. El estrés es malo. Si la situación no se revierte, afecta el ritmo normal de vida y produce un desgaste excesivo del | Inventario Burnout de Maslach (MBI)., este cuestionario fue diseñado para evaluar las Fuentes genéricas del estrés laboral a los que se encuentran expuestos los varones y Mujeres empleados en una amplia variedad de Contextos laborales, intentando superar algunos de | Agotamiento emocional | Apreciación del trabajador con el medio laboral. Cansancio emocional                                  | del (1, 7, 10, 26, 27, 22, 36, 38, 46, 48) (1, 2, 3, 6, 8, 13, | Ordinal | Inventario Burnout de Maslach (MBI). |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                       | a causa de las relaciones con los compañeros de trabajo Sentimiento de no estar a gusto en el trabajo | 14, 16, 20) (5, 10, 11, 15, 22) (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)  |         |                                      |

---

organismo.  
(Rostagno,  
2005, p. 4)

los  
problemas

Relación con mis  
compañeros de  
trabajo.

---

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. TIPO**

Para Sánchez Carlesi et al. (2014), la investigación es de tipo básica, toda vez que se orienta fundamentalmente a la generación de sapiencias teóricas sin una aplicación inmediata. Este tipo de investigación busca ampliar el entendimiento sobre fenómenos, conceptos o teorías, contribuyendo al cuerpo de conocimiento existente, más que a resolver problemas prácticos específicos.

##### **3.1.2. ENFOQUE**

En cuanto a Hernández (2014), la presente investigación estuvo centrado en el enfoque cuantitativo, porque se analizaron las mediciones de lo obtenido utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones desarrollándose la investigación mediante el método deductivo, porque a partir del planteamiento de las hipótesis se podrá comprobar lo establecido como objetivos. (p.4)

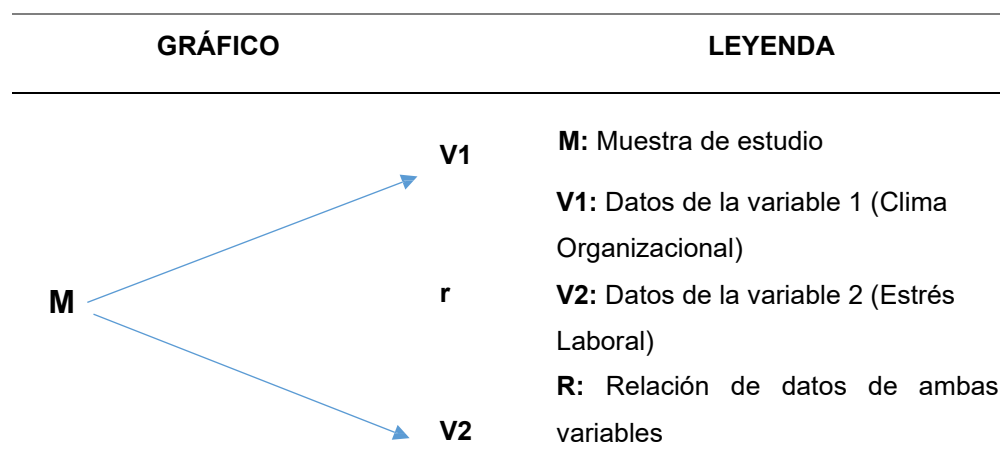
##### **3.1.3. ALCANCE O NIVEL**

El estudio fue una investigación correlacional, de acuerdo con Marroquín (2012) ya que su objetivo es establecer el nivel de conexión o relación no causal entre dos o más variables. Primero se toman las medidas de las variables y, después, utilizando pruebas de hipótesis correlacionales y métodos estadísticos, se determina la correlación. (p. 4)

##### **3.1.4. DISEÑO**

El diseño de esta investigación fue del tipo descriptivo correlacional, ya que tuvo como propósito de relacionar el estrés laboral con el clima organizacional.

**Tabla 1**  
*Leyenda muestra del estudio*



## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Wigodski (2010) sostiene que La población es la totalidad de individuos, objetos o medidas que comparten ciertas características comunes que se pueden observar en un lugar y tiempo específicos. Al elegir la población que será objeto de estudio, es importante considerar ciertas características fundamentales.

En ese sentido la población de trabajadores que pertenecieron a la Institución Educativa Particular Isaac Newton es de 49 personas entre docentes y tutores.

**Tabla 2**  
*Población 49 personas entre docentes y tutores de la Institución Educativa Particular Isaac Newton*

| Población | f  | %      |
|-----------|----|--------|
| Docentes  | 41 | 83.67% |
| Tutores   | 8  | 59.18% |
| Total     | 49 | 100%   |

### 3.2.2. MUESTRA

Empleando las palabras de López (2004), la muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación.

**Tabla 3**

*La muestra 49 personas entre docentes y tutores de la Institución Educativa Particular Isaac Newton*

| <b>Muestra</b> | <b>f</b> | <b>%</b> |
|----------------|----------|----------|
| Docentes       | 41       | 83.67%   |
| Tutores        | 8        | 59.18%   |
| Total          | 49       | 100%     |

### 3.3. TIPO DE MUESTREO

Espinoza (2016) refiere que en el muestreo probabilístico todo lo elementos de la población tienen las mismas posibilidades de ser parte de la muestra.

Tomando en consideración lo expuesto por los autores, el tipo de muestreo fue probabilístico, ya que todos los integrantes de la población también van a ser parte de la muestra.

### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Tabla 4**

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

| <b>TÉCNICAS</b> | <b>INSTRUMENTOS</b>                      |
|-----------------|------------------------------------------|
|                 | - ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC          |
| Psicometría     | - INVENTARIO “BOURNOT” DE MASLACH<br>MBI |

Martínez (2005) señala que la psicometría incluye todos los enfoques formales diseñados para medir constructos psicológicos, destacando especialmente aquellos que facilitan la evaluación en el campo de la psicología. Además, resalta los principios esenciales que garantizan la exactitud y la pertinencia en estos procesos de medición.

## ❖ VARIABLE 1. CLIMA ORGANIZACIONAL

### ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC

#### FICHA TÉCNICA

- **Nombre:** La Escala CL-SPC
- **Autora:** Psicóloga Sonia Palma Carrillo
- **Año de publicación:** 2013
- **Descripción:** se trata de un instrumento diseñado con la técnica de 79 Likert comprendiendo en su versión fina un total de 50 ítems.
- **Aplicación:** individual o colectiva
- **Duración de:** 15 a 30 minutos en su aplicación
- **5 categorías de respuestas:** Muy favorable, Favorable, Media, Desfavorable y Muy Desfavorable.
- **Factores que mide son:** Autorrealización (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46). Involucramiento laboral (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47). Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48). Comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19). Condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50).

#### CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ESCALA CLIMA LABORAL SPC

En cuanto a la confiabilidad La escala CL SPC según los métodos Alfa de Cronbach y Split y Half de Guttman se estima la confiabilidad con una correlación de 0.97 y 0.90 respectivamente, lo que indica una alta consistencia interna de los datos. Validez de los datos del cuestionario sometidos al test de KaiserMayer Olkin dieron como resultado un nivel de 0.980 y el test de Estabilidad de Barlet 444751.69 validado por Novoa (2023).

## ❖ VARIABLE 2. ESTRÉS LABORAL

### INVENTARIO “BOURNOT” DE MASLACH MBI

#### FICHA TÉCNICA

- **Nombre de la Escala:** Maslach Burnout Inventory, Manual.
- **Adaptación española:** inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.
- **Autores:** Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jakson (1980)
- **Adaptación:** Juárez-García, et al (2020) tuvieron como propósito traducir y adaptar culturalmente el MBI-GS para la población latinoamericana, y examinar su estructura interna, fiabilidad e invarianza (DIF y MGFCAs) entre sexos y muestras de docentes de tres países latinoamericanos: México, Perú y Venezuela. Los resultados muestran que la versión latina propuesta del MBI-GS tiene propiedades psicométricas satisfactorias, incluida la falta de diferencias significativas entre sexos y países participantes.
- **Aplicación:** Individual o colectiva
- **Ámbito de aplicación:** Adultos en profesión de servicios humanos
- **Duración:** Entre 10 a 15 minutos
- **Validez:** Según Delgado (2003), en Perú, los resultados de la validez del constructo se llevaron a cabo mediante el análisis factorial de las subescalas del Inventario del Burnout de Maslach. Este procedimiento mostró una medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin de 0.61 y un test de esfericidad Bartlett significativo, lo cual confirma que es pertinente realizar el análisis factorial. Mediante el método de factorización de componentes principales, se llevó a cabo este análisis; se observó que solo había un factor, lo cual hace posible explicar el 55.54 % de la varianza de las puntuaciones. Se determina que los elementos evaluados por las tres subescalas pertenecen a un único constructo, el de burnout, lo que hace que la prueba sea válida.

- **Confiabilidad:** Se informa en la versión española (Seisdedos, 1997) que el coeficiente alfa de Cronbach se utilizó para realizar el estudio de la confiabilidad por medio del método de consistencia interna en una muestra de 1,316 casos. Los siguientes índices fueron obtenidos: 0,90 en cansancio emocional (CE), 0,79 en despersonalización (DP) y 0,71 en realización personal (RP). El método de test-retest se utilizó igualmente en otros dos análisis originales. En el primero, se utilizó una muestra compuesta por 53 graduados de la universidad en servicios sociales, con un lapso de dos a cuatro semanas entre las dos aplicaciones. Los niveles de fiabilidad fueron los siguientes: 0,82 para CE, 0,60 para DP y 0,80 para RP. Todos estos índices son de tipo moderado pero significativo.
- **Baremación:** Baremos generales (conjunción de varias submuestras) y discriminados por género, en centiles; con escalas ordinales que varían entre 1 y 99. También se menciona la escala típica S, cuya media es igual a 50 y su desviación estándar es de 20 unidades.
- **Materiales:** Manual, ejemplar y clave de acceso (PIN) para la corrección por internet.

### 3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS (ESTADÍGRAFOS)

Para el procesamiento y análisis de los datos, se emplearon técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, utilizando como herramienta principal el software estadístico SPSS versión 26.

#### **Análisis descriptivo:**

Se realizaron tablas de frecuencias y gráficos estadísticos para resumir y visualizar los datos de niveles y categorías.

#### **Análisis inferencial:**

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables estrés laboral y clima organizacional

Prueba de significancia (Sig. bilateral) fue analizado para establecer si las correlaciones observadas eran estadísticamente significativas al nivel convencional de 0.05.

### **Pruebas de hipótesis**

Se contrastaron las hipótesis específicas mediante pruebas de correlación, interpretando los resultados con base en los valores de significancia obtenidos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS DESCRIPTIVOS

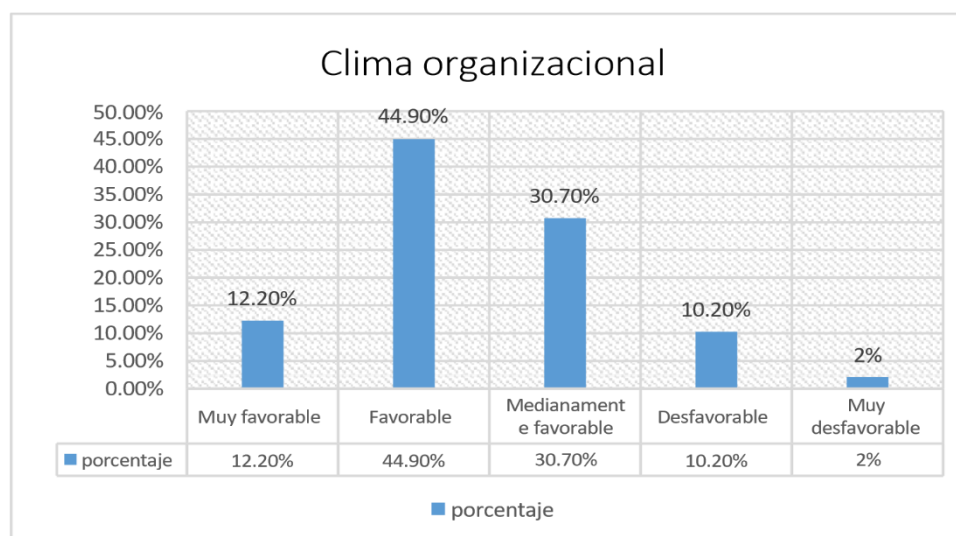
**Tabla 5**

*Niveles predominantes en el clima organizacional*

| Clima Organizacional |            |            |
|----------------------|------------|------------|
|                      | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy favorable        | 6          | 12,2%      |
| Favorable            | 22         | 44,9%      |
| Mediamente favorable | 15         | 30,7%      |
| Desfavorable         | 5          | 10,2%      |
| Muy desfavorable     | 1          | 2,0%       |
| Total                | 49         | 100,0%     |

**Figura 1**

*Niveles predominantes en el clima organizacional*



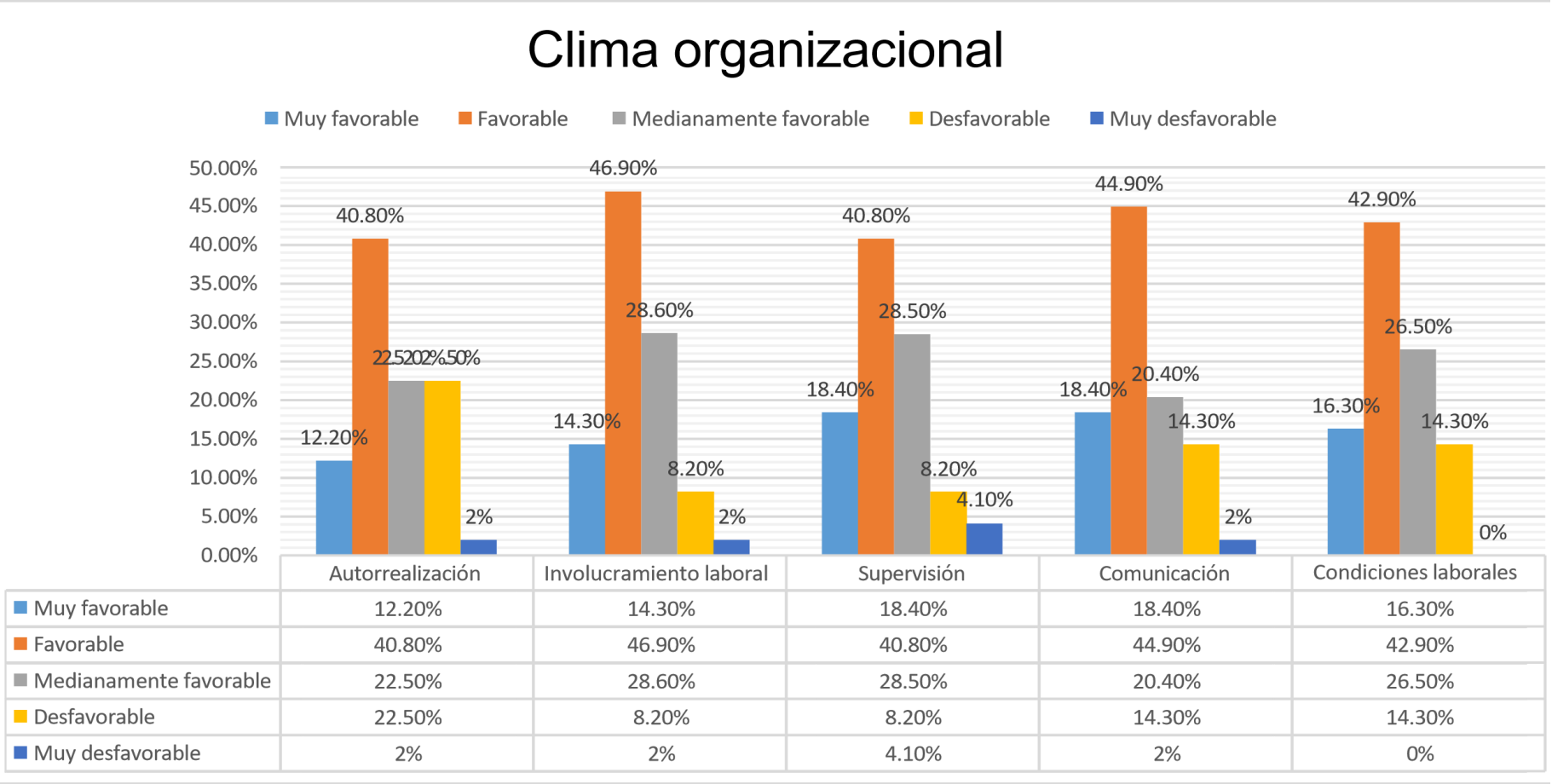
#### INTERPRETACIÓN:

La tabla 5 y figura 1 muestra que la mayoría de los participantes (57,1%) perciben el clima organizacional como favorable o muy favorable, indicando un entorno laboral positivo en general. Sin embargo, un 30,7% lo califica como medianamente favorable, mientras que el 12,2% lo considera desfavorable o muy desfavorable, lo que evidencia áreas de mejora.

**Tabla 6***Niveles predominantes de las dimensiones de la variable clima organizacional*

|                        | Clima organizacional Dimensiones |       |                 |       |             |       |              |       |                       |       |
|------------------------|----------------------------------|-------|-----------------|-------|-------------|-------|--------------|-------|-----------------------|-------|
|                        | Autorrealización                 |       | Involucramiento |       | Supervisión |       | Comunicación |       | Condiciones laborales |       |
|                        | <i>fi</i>                        | %     | <i>fi</i>       | %     | <i>Fi</i>   | %     | <i>fi</i>    | %     | <i>fi</i>             | %     |
| Muy favorable          | 6                                | 12,2% | 7               | 14,3% | 9           | 18,4% | 9            | 18,4% | 8                     | 16,3% |
| Favorable              | 20                               | 40,8% | 23              | 46,9% | 20          | 40,8% | 22           | 44,9% | 21                    | 42,9% |
| Medianamente favorable | 11                               | 22,5% | 14              | 28,6% | 14          | 28,5% | 10           | 20,4% | 13                    | 26,5% |
| Desfavorable           | 11                               | 22,5% | 4               | 8,2%  | 4           | 8,2%  | 7            | 14,3% | 7                     | 14,3% |
| Muy desfavorable       | 1                                | 2,0%  | 1               | 2,0%  | 2           | 4,1%  | 1            | 2,0%  | 0                     | 0     |
| Total                  | 49                               | 100%  | 49              | 100%  | 49          | 100%  | 49           | 100%  | 49                    | 100%  |

**Figura 2**  
*Niveles predominantes de la variable clima organizacional y sus dimensiones*



## **INTERPRETACIÓN:**

La tabla 6 y figura 2 se muestra los niveles predominantes en las dimensiones del clima organizacional:

En realización personal, el 53% de los participantes la califican como favorable o muy favorable, reflejando un cierto grado de satisfacción personal y profesional. No obstante, un 22,5% la percibe como desfavorable, lo que indica que algunas personas no logran sentirse plenamente realizadas en su entorno laboral.

Respecto al involucramiento laboral, la mayoría (61,2%) lo considera favorable o muy favorable, evidenciando compromiso con las actividades laborales. Sin embargo, un 28,6% lo valora como medianamente favorable, sugiriendo que aún se puede trabajar para fomentar una mayor participación.

En la dimensión de supervisión, el 59,2% de los encuestados tienen una percepción favorable o muy favorable, destacando una opinión positiva sobre el liderazgo y la gestión. Sin embargo, un 12,3% la considera desfavorable o muy desfavorable, lo que revela oportunidades para mejorar la relación entre supervisores y subordinados.

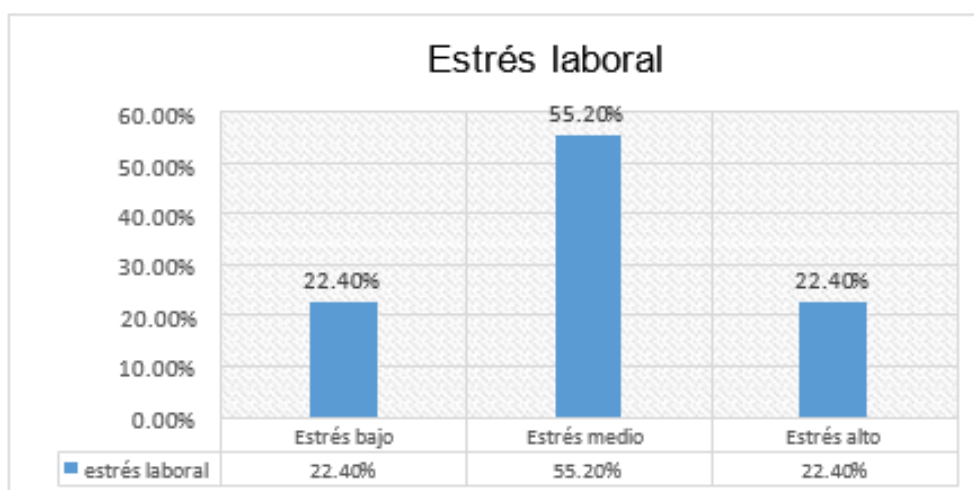
La comunicación es vista como favorable o muy favorable por el 63,3% de los encuestados, lo que resalta su importancia para la coordinación y el trabajo en equipo. No obstante, un 14,3% señala deficiencias en la claridad o efectividad de los mensajes, lo que requiere atención.

Finalmente, en cuanto a las condiciones laborales, el 59,2% de los participantes las consideran favorables o muy favorables, mientras que el 26,5% las perciben como medianamente favorables. Aunque la valoración es mayoritariamente positiva, un 14,3% las califica como desfavorables, evidenciando la necesidad de mejorar aspectos como infraestructura, equipamiento y ambiente físico.

**Tabla 7**  
*Niveles predominantes de estrés laboral*

|              | <b>Estrés laboral</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------|-----------------------|-------------------|
|              | <b>Frecuencia</b>     |                   |
| Estrés bajo  | 11                    | 22,4%             |
| Estrés medio | 27                    | 55.2%             |
| Estrés alto  | 11                    | 22.4%             |
| Total        | 49                    | 100,0%            |

**Figura 3**  
*Niveles predominantes de estrés laboral*



### **INTERPRETACIÓN:**

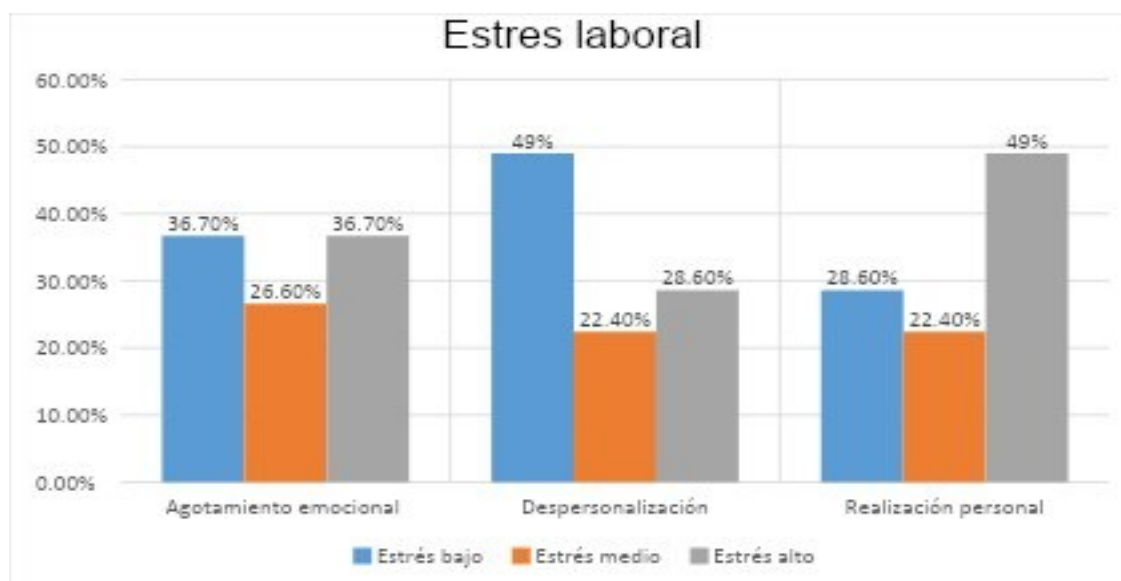
La tabla 7 y figura 3 muestra los niveles de estrés laboral en una muestra de 49 participantes. El nivel predominante es el estrés medio, reportado por el 55,2% de los encuestados. Esto indica que más de la mitad experimentan un nivel moderado de estrés, lo cual puede estar relacionado con la presión laboral habitual, pero que aún es manejable.

Por otro lado, el 22,4% reporta estrés bajo, lo que refleja una proporción menor de personas que enfrentan un ambiente laboral menos demandante o que tienen mejores estrategias de manejo del estrés.

Sin embargo, otro 22,4% experimenta estrés alto, lo cual es preocupante, ya que este nivel puede tener consecuencias negativas para la salud y el desempeño laboral si no se gestionan adecuadamente.

**Tabla 8***Niveles predominantes de las dimensiones de la variable estrés laboral*

| Niveles      | Dimensiones           |       |                    |             |                      |             |
|--------------|-----------------------|-------|--------------------|-------------|----------------------|-------------|
|              | Agotamiento emocional |       | Despersonalización |             | Realización personal |             |
|              | <i>fi</i>             | %     | <i>fi</i>          | %           | <i>fi</i>            | %           |
| Estrés bajo  | 18                    | 36,7% | 24                 | 49,0%       | 14                   | 28,6%       |
| Estrés medio | 13                    | 26,6% | 11                 | 22,4%       | 11                   | 22,4%       |
| Estrés alto  | 18                    | 36,7% | 14                 | 28,6%       | 24                   | 49,0%       |
| <b>TOTAL</b> | <b>49</b>             |       | <b>49</b>          | <b>100%</b> | <b>49</b>            | <b>100%</b> |

**Figura 4***Niveles predominantes de las dimensiones de la variable estrés laboral***INTERPRETACIÓN:**

La tabla 8 y figura 4, refleja los niveles predominantes de estrés laboral en sus dimensiones específicas. En la dimensión de agotamiento emocional, se observa que el estrés está igualmente distribuido entre niveles bajos (36,7%) y altos (36,7%), mientras que un 26,6% se encuentra en un nivel medio. Esto indica que una proporción considerable de participantes experimenta un alto grado de desgaste emocional.

En cuanto a la dimensión de despersonalización, el 49% de los encuestados muestra estrés bajo, lo que sugiere actitudes positivas hacia su ambiente laboral. Sin embargo, un 28,6% reporta niveles altos de estrés, lo que podría estar relacionado con un distanciamiento emocional, mientras que el 22,4% restante presenta un nivel medio.

En la dimensión de realización personal, el 49% de los participantes perciben altos niveles de estrés, reflejando una baja satisfacción con sus logros laborales. En contraste, el 28,6% manifiesta estrés bajo, lo que denota una mayor sensación de logro, mientras que un 22,4% se encuentra en un nivel intermedio.

#### 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Tabla 9**  
*Prueba de normalidad*

| Pruebas de normalidad       |              |           |             |
|-----------------------------|--------------|-----------|-------------|
|                             | Shapiro-Wilk |           |             |
|                             | Estadístico  | Gl        | Sig.        |
| <b>Estrés laboral</b>       | <b>,800</b>  | <b>49</b> | <b>,000</b> |
| <b>Clima organizacional</b> | <b>,881</b>  | <b>49</b> | <b>,000</b> |

#### INTERPRETACIÓN :

La tabla 9, presenta el análisis de la distribución de los datos utilizando la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, dado que la muestra es menor a los 50 sujetos. Se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se optará por emplear una prueba no paramétrica para el análisis de las hipótesis, específicamente el estadístico Rho de Spearman.

### 4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

#### SE FORMULÓ LA SIGUIENTE HIPÓTESIS

##### GENERAL:

**Hi:** Existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**H0:** No existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Tabla 10**  
*Contrastación de hipótesis general*

| Correlaciones      |    |                | Clima organizacional       |                  |
|--------------------|----|----------------|----------------------------|------------------|
| Rho de<br>Spearman | de | Estrés laboral | Coeficiente de correlación | 1,000      -,062 |
|                    |    |                | Sig. (bilateral)           | .      ,671      |
|                    |    |                | N                          | 49               |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

##### INTERPRETACIÓN:

La tabla 10, indica que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.671, el cual supera el nivel de significancia convencional de 0.05. Esto sugiere que la correlación observada no es estadísticamente significativa. En consecuencia, no se evidencia una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco, 2024.

**Hi1:** Existe relación significativa entre la dimensión realización personal con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Ho1:** No existe relación significativa entre la dimensión realización personal con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Tabla 11**  
*Contrastación de hipótesis específica 1*

| Correlaciones   |                   |                            | Realización personal |      |
|-----------------|-------------------|----------------------------|----------------------|------|
| Rho de Spearman | de Estrés laboral | Coeficiente de correlación | 1,000                | ,017 |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .                    | ,908 |
|                 |                   | N                          | 49                   |      |

### INTERPRETACIÓN :

La tabla 11, de correlaciones muestra que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.908, el cual supera el nivel de significancia convencional de 0.05. Esto sugiere que la correlación observada no es estadísticamente significativa. En consecuencia, no existe relación significativa entre la dimensión realización personal con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

### SE FORMULÓ LA SIGUIENTE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

**Hi2:** Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Ho2:** No existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Tabla 12**  
*Contrastación de hipótesis específica 2*

| Correlaciones   |                   |                            | Involucramiento laboral |       |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------------|-------|
| Rho de Spearman | de Estrés laboral | Coeficiente de correlación | de 1,000                | -,122 |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .                       | ,403  |
|                 |                   | N                          | 49                      |       |

### INTERPRETACIÓN :

La tabla 12 indica que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.403, el cual supera el nivel de significancia convencional de 0.05. Esto sugiere que

la correlación observada no es estadísticamente significativa. En consecuencia, no se evidencia una relación significativa entre el involucramiento y el estrés laborales en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Hi3:** Existe relación significativa entre la dimensión supervisión con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Ho3:** No existe relación significativa entre la dimensión supervisión con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Tabla 13**  
*Contrastación de hipótesis específica 3*

| Correlaciones                     |                            | Supervisión |       |
|-----------------------------------|----------------------------|-------------|-------|
| Rho de Estrés laboral<br>Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000       | -,016 |
|                                   | Sig. (bilateral)           | .           | ,915  |
|                                   | N                          | 49          |       |

### INTERPRETACIÓN :

La tabla 13 muestra que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.915, el cual supera el nivel convencional de significancia con un 0.05. Esto sugiere que la correlación percibida no es significativa estadísticamente. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula, indicando que no existe una relación significativa entre la dimensión supervisión y el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco, 2024.

**Hi4:** Existe relación significativa entre la dimensión comunicación con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Ho4:** No existe relación significativa entre la dimensión comunicación con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Tabla 14**  
*Contrastación de hipótesis específica 4*

| <b>Correlaciones Comunicación</b>         |                            |       |       |
|-------------------------------------------|----------------------------|-------|-------|
| <b>Rho de Estrés laboral<br/>Spearman</b> | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,069 |
|                                           | Sig. (bilateral)           | .     | ,638  |
|                                           | N                          |       | 49    |

#### **INTERPRETACIÓN :**

La tabla 14 de correlaciones muestra que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.638, el cual supera el nivel de significancia convencional de 0.05. Esto sugiere que la correlación observada no es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (Ho4), indicando que no existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco, 2024.

**Hi5:** Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Ho5:** No existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.

**Tabla 15**  
*Contrastación de hipótesis específica 5*

| <b>Correlaciones</b>                      |                            | <b>Condiciones laborales</b> |      |
|-------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|------|
| <b>Rho de Estrés laboral<br/>Spearman</b> | Coeficiente de correlación | 1,000                        | ,026 |
|                                           | Sig. (bilateral)           | .                            | ,862 |
|                                           | N                          | 49                           |      |

#### **INTERPRETACIÓN :**

La tabla 15 muestra que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.862, el cual supera el nivel de significancia convencional de 0.05. Esto sugiere que la correlación observada no es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula, indicando que no existe una relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco, 2024.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Respecto a los hallazgos en los niveles del clima organizacional el 12,2% de los participantes, equivalente a 6 personas, percibieron el clima organizacional como muy favorable, lo que refleja un entorno laboral altamente positivo para este grupo. El 44,9%, es decir, 22 personas, lo calificaron como favorable, indicando una percepción satisfactoria en la mayoría de los casos. Por otro lado, el 30,7% (15 personas) consideró el clima como medianamente favorable, señalando una percepción intermedia, sin llegar a ser completamente positiva. En contraste, el 10,2% (5 personas) evaluó el clima como desfavorable, lo que evidencia dificultades en el entorno laboral para este grupo. Finalmente, el 2,0% (1 persona) calificó el clima como muy desfavorable, reflejando una experiencia laboral claramente negativa. En general, la mayoría tiene una percepción positiva del clima organizacional, aunque persisten áreas que requieren atención para mejorar las experiencias laborales menos favorables. Estas diferencias podrían estar vinculadas a las variaciones en roles, departamentos o niveles jerárquicos dentro de la organización.

A continuación, se detalla los resultados por dimensiones del clima organizacional: Por el lado de la dimensión Autorrealización el 40,8% de los participantes percibe esta dimensión como favorable, lo que indica que una parte importante de los trabajadores experimenta satisfacción personal y profesional en su entorno laboral. Sin embargo, el 22,5% la evaluó como medianamente favorable y otro 22,5% como desfavorable, mostrando que casi la mitad no encuentra una plena realización en el trabajo. Solo el 12,2% considera esta dimensión como muy favorable, lo que refleja que el nivel más alto de satisfacción no es predominante. Finalmente, un 2% la califica como muy desfavorable, evidenciando experiencias altamente negativas en esta área.

El involucramiento laboral fue percibido como favorable por el 46,9% de los participantes, lo que refleja un compromiso satisfactorio con las tareas

laborales para la mayoría. El 28,6% lo calificó como medianamente favorable, mostrando una percepción intermedia respecto a su implicación en el trabajo. Por otro lado, el 8,2% lo percibió como desfavorable y un 2,0% como muy desfavorable, lo que indica que una minoría significativa no se siente plenamente comprometida en su labor.

En la dimensión supervisión, el 40,8% la evaluó como favorable, señalando que una parte importante de los trabajadores considera adecuada la gestión y el liderazgo en su entorno. Sin embargo, el 28,5% percibe la supervisión como medianamente favorable, mientras que el 8,2% como desfavorable, indicando que algunos empleados encuentran aspectos mejorables en la gestión. Un 4,1% calificó la supervisión como muy desfavorable, reflejando una percepción negativa significativa para este grupo.

En la dimensión comunicación el 44,9% de los trabajadores evaluó la comunicación como favorable, mostrando que la mayoría considera que la interacción en su entorno laboral es adecuada. Sin embargo, un 20,4% calificó esta dimensión como medianamente favorable, mientras que el 14,3% la consideró desfavorable, indicando dificultades en la efectividad de la comunicación. Solo un 18,4% percibe la comunicación como muy favorable, lo que indica que existe margen para mejorar la calidad de las interacciones laborales.

En la dimensión de las condiciones laborales el 42,9% de los participantes considera las condiciones laborales como favorables, lo que señala que el entorno físico y los recursos laborales son adecuados para la mayoría. Sin embargo, el 26,5% las calificó como medianamente favorables, mientras que el 14,3% como desfavorables, indicando que una parte significativa encuentra limitaciones en esta área. Un 16,3% evalúa las condiciones laborales como muy favorables, reflejando experiencias altamente positivas en este aspecto. Finalmente, ningún participante las calificó como muy desfavorables, lo que sugiere que las condiciones laborales extremas negativas no son predominantes en este entorno.

Por otro lado, en los niveles de estrés laboral el 55,2%, que representa la mayoría, experimenta un nivel de estrés medio, indicando que más de la mitad de los docentes observan un nivel moderado de presión o tensión en su entorno laboral. También, un 22,4% reporta estrés bajo, lo que sugiere que este grupo experimenta condiciones laborales favorables y con mínimas afectaciones a su bienestar. Sin embargo, un 22,4% de los trabajadores manifiesta estrés alto, lo que refleja una situación preocupante para este grupo, ya que enfrentan niveles significativos de presión laboral que podrían afectar su rendimiento y salud. En general, aunque el nivel medio de estrés predomina, la proporción de personas con niveles altos y bajos es igual, lo que evidencia la necesidad de estrategias diferenciadas para gestionar el estrés en esta población laboral. Esto sugiere que la diversidad en las condiciones laborales y en las capacidades de los trabajadores para afrontar el estrés, destacando la importancia de abordar las necesidades específicas de cada grupo para mejorar el bienestar y la productividad en el entorno laboral.

En cuanto, a los niveles de las dimensiones de estrés laboral se evidencio que, en la dimensión de agotamiento emocional, el 36,7% de los colaboradores experimenta un nivel bajo de estrés, lo que indica que este grupo logra manejar de manera adecuada las demandas laborales y mantener estabilidad emocional. Sin embargo, una proporción igual, el 36,7%, presenta un nivel alto de estrés en esta dimensión, lo que refleja posibles factores como largas jornadas, presiones constantes o falta de apoyo en el entorno laboral. Por su parte, el 26,6% reporta un nivel moderado, lo que podría señalar cierta tensión manejable, aunque con potencial de aumento si no se toman medidas preventivas. En la dimensión de despersonalización, el 49% de los evaluados evidencian un nivel bajo de estrés, lo que sugiere relaciones laborales positivas y una actitud favorable hacia sus compañeros y/o clientes. Un 22,4% muestra niveles moderados, posiblemente indicando un inicio de distanciamiento emocional en el trabajo. Por otro lado, el 28,6% presenta altos niveles de despersonalización, lo cual podría estar asociado a sentimientos de desconexión, indiferencia o cinismo hacia el entorno laboral. Finalmente, en la dimensión de realización personal, un 28,6% reporta bajos niveles de

estrés, indicando satisfacción y una percepción positiva respecto a los logros obtenidos en su desempeño laboral. Sin embargo, el 49% manifiesta altos niveles de estrés relacionados con esta dimensión, lo que podría reflejar percepciones de ineficacia, frustración o falta de reconocimiento en su trabajo. Un 22,4% reporta niveles moderados, señalando una mezcla de logros y desafíos en su experiencia laboral.

En respuesta a la hipótesis general se evidencia que no existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, ya que muestra un valor de significancia bilateral de 0.671, superior al nivel convencional de 0,05.

Respecto, a la primera hipótesis específica se instituyó que no existe relación reveladora entre la dimensión realización personal con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, ya que el resultado indica un valor de significancia bilateral de 0.908, superior a 0,05.

En la segunda hipótesis específica, se determinó que no la relación entre la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, no son significativos, ya que se muestra un valor de significancia bilateral de 0.403, superior a 0, 05.

En la tercera hipótesis, se determina que no presenta relación significativa entre la dimensión supervisión con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, debido a que revela un valor de significancia bilateral de 0.915, superior a 0,05.

En la cuarta hipótesis, se revela que no existe relación significativa entre la dimensión comunicación con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, ya que indican un valor de significancia bilateral de 0.638, superior a 0,05.

Finalmente, en la quinta hipótesis se determina que no existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, ya que indica un valor de significancia bilateral de 0.862, superior a 0.05.

Al contrastar con los resultados de los autores presentados a continuación se evidencia: Todos nuestros resultados obtenidos evidencian que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, así como tampoco entre las dimensiones del clima organizacional (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) y el estrés laboral, dado que en todos los casos los valores de significancia bilateral superan el umbral convencional de 0,05.

Estos hallazgos podrían explicarse por diversos factores, como la posibilidad de que existan otras variables mediadoras o moderadoras no consideradas en el estudio, como el apoyo social externo, las características individuales de afrontamiento o la resiliencia personal de los docentes. Además, estos resultados tienen conexión con la teoría, que plantea que el clima organizacional interviene en el comportamiento y bienestar de los trabajadores (Tagiuri y Litwin, 1968; Berthoud y López, 2013), y que el estrés surge de desajustes entre las demandas laborales y los recursos personales (Lazarus y Folkman, 1966).

El hecho de no encontrar una relación significativa podría indicar que, en el contexto específico de la I.E.P. Isaac Newton, el clima organizacional, tal como es percibido por los docentes, no ejerce un impacto directo o relevante sobre sus niveles de estrés laboral. Esto podría explicarse por varias razones. Por un lado, es posible que el estrés laboral en esta población docente esté más influenciado por factores externos al ambiente organizacional, como las presiones familiares, las exigencias del entorno social, la carga administrativa impuesta por las políticas educativas nacionales o regionales, o incluso por condiciones socioeconómicas personales que afectan su bienestar emocional. Por otro lado, también es probable que los docentes cuenten con estrategias personales de afrontamiento, resiliencia o redes de apoyo social fuera del entorno laboral, que amortigüen los posibles efectos negativos de un clima organizacional desfavorable, reduciendo así el impacto del ambiente laboral en su estrés. Además, cabe considerar que la percepción del clima organizacional puede ser positiva en general, lo que limita su variabilidad y, por ende, su capacidad para explicar diferencias en los grados de estrés

laboral. Estos resultados, contrastando con lo propuesto por teorías clásicas como las de Tagiuri y Litwin (1968) o Lazarus y Folkman (1966), sugieren que el clima organizacional, aunque importante, no siempre se comporta como un factor universalmente determinante del estrés laboral. En contextos educativos concretos, podrían operar mecanismos diferentes, más vinculados con las demandas del rol docente, las políticas educativas cambiantes, la falta de recursos pedagógicos, o el tipo de estudiantes atendidos. Por tanto, se hace necesario que futuras investigaciones profundicen en el análisis de otros factores organizacionales (como el liderazgo, la cultura institucional, el reconocimiento profesional) y personales (como las estrategias de afrontamiento, la autoeficacia o la satisfacción vocacional) que podrían tener un peso mayor en la explicación del estrés laboral docente en entornos similares.

Por otra parte, Flores (2024) refleja en sus resultados una relación estadísticamente significativa entre las variables, con un valor  $p$  de 0,000, menor al nivel de significancia de 0,005. Además, el coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho$ ) fue de 0,582, lo que indica una correlación moderada entre el clima organizacional y los niveles de estrés en el contexto evaluado. Este hallazgo contribuye al desarrollo de una pericia más robusta y a la implementación de tácticas que fomenten el bienestar de los docentes y estudiantes en la institución educativa. Al comparar estos resultados con el estudio se evidencia la calidad de un clima organizacional favorable para mitigar el estrés, mientras que en la institución educativa Isaac Newton no se encontró esta conexión, sugiriendo que la dependencia entre ambas variables surge en gran medida de los factores contextuales y las particularidades del entorno laboral.

Flores y Medina Ríos de Caiza (2023) evidencian que el clima laboral se distribuyó en tres niveles: Bajo, medio y alto. En el nivel bajo, 15 docentes (32,6%) percibieron el ambiente de trabajo negativamente. En el nivel medio, la mayoría, 29 docentes (63,1%), consideraron el ambiente de trabajo como neutral. En el nivel alto, solo 2 docentes (4,3%) tuvieron una visión positiva del clima laboral. Esto sugiere que la institución podría examinar maneras de mejorar el clima de trabajo para fomentar un ambiente más positivo para los

docentes. por otro lado, mostraron una relación con el nivel de laboral. En el nivel bajo, 13 docentes (28,26%) percibieron un estrés mínimo. En el nivel medio, la mayoría, 27 docentes (58,70%), consideraron su estrés como moderado. En el nivel alto, 6 docentes (13,04%) reportaron altos niveles de estrés, señalando que la minoría experimentó estrés significativo en su entorno laboral. Finalmente, el coeficiente de correlación de Spearman mostró un valor de 0,419 entre "Clima Organizacional" y "Estrés Laboral", indicando una relación moderada y positiva. Asimismo, el nivel significativo de 0.00 respaldó la presencia de una relación estadísticamente específica entre ambas variables en los docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista, Provincia de Huaylas,

Ancash, 2023. Al contrastar ambos estudios se puede evidenciar que el estudio de Flores y Medina Ríos de Caiza identifica una correlación moderada y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, a diferencia del estudio que no encuentra dicha relación. Además, las impresiones sobre el clima organizacional son más positivas en el segundo estudio, aunque ambos coinciden en que el estrés laboral predominante es de nivel medio. Esto resalta la importancia del contexto y las características específicas de cada población al analizar estas variables, así como la necesidad de intervenciones personalizadas en cada entorno laboral. Las diferencias en los resultados se deben a factores como el contexto organizacional (cultura, recursos y carga laboral), las características de la muestra (perfil sociodemográfico y tamaño), las metodologías utilizadas (instrumentos y análisis estadísticos), y factores individuales (habilidades de afrontamiento y expectativas). Además, el impacto de condiciones externas y relaciones interpersonales también influye. En esencia, los contextos y dinámicas específicos de cada institución determinan las percepciones del clima organizacional, los niveles de estrés y su relación.

Padilla y Peña (2023) Revela que los resultados mostraron no presenta una correlación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional ( $Rho=-0.094$ ;  $p=0.351$ ). Tampoco se encontraron correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional, como "relaciones" ( $Rho=-0.010$ ;  $p=0.919$ ), "autorrealización" ( $Rho=0.133$ ;  $p=0.187$ ) y "estabilidad" ( $Rho=-$

0.078;  $p=0.440$ ) con el estrés laboral. La conclusión principal de este estudio es que El clima organizacional y el estrés en el trabajo no están correlacionados, lo que implica que niveles elevados de estrés laboral no necesariamente están asociados con un mejor clima organizacional en los docentes de nivel primario de la institución educativa de Chanchamayo. de manera similar los estudios coinciden en que no hay correlación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional. La falta de correlación en ambos casos indica que factores como el estrés y el clima organizacional pueden no estar directamente vinculados en estos contextos específicos, aunque se podrían explorar otras variables que pudieran influir en el bienestar laboral de los docentes.

Bad et al. (2020) en su estudio evidenció que un 80,7 % de los docentes reportaron niveles medios de estrés laboral, mientras que el 78,6 % presentó un clima organizacional de alto nivel. La correlación entre las variables mostró una asociación negativa y altamente significativa. Concluyendo así, que la relación inversamente proporcional entre el estrés laboral y el clima organizacional sugiere que las instituciones educativas deben fomentar un ambiente organizacional apropiado, inclusivo y sostenible, con el fin de reducir la presencia de estrés que los docentes enfrentan en su jornada laboral. Ambos, estudios destacan que la mayoría de los docentes tienen una percepción positiva del clima organizacional. Asimismo, coinciden en que el estrés laboral es un desafío significativo, con una alta prevalencia de estrés medio. Por otra parte, se evidencia que el estudio de Bad et al. (2020) encontró una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional, sugiriendo que un buen clima organizacional puede reducir el estrés en los profesores, la investigación comparada no encontró ninguna relación relevante entre estas variables. Esta diferencia puede reflejar distintas realidades contextuales (por ejemplo, diferencias en el entorno laboral, roles docentes o características organizacionales) o la necesidad de revisar la metodología y las variables del estudio comparado.

Domínguez (2020) en su estudio revelaron que El estrés laboral tiene una relación inversa y débil con el clima organizacional de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero-2019. Según el coeficiente

Rho de Spearman, se obtuvo un valor de  $p=0.047<0.05$ , lo que llevó a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. A diferencia del estudio aquí se halló relación, esto sugiere que los resultados varían por las diferencias en los contextos, las características de los docentes y las metodologías aplicadas, subrayando que la relación entre clima y estrés no es universal y depende de múltiples factores específicos a cada entorno laboral.

Tacuchi (2024) en sus resultados mostraron una correlación efectiva y significativa entre las variables de estrés laboral y desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,897 y un valor de significancia de 0,00, lo que indica que el nivel de estrés laboral ya sea bajo o alto, tiene un impacto directo en el rendimiento de los docentes. Esto permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, la mayoría de los participantes (53.8%) reportaron un nivel medio de estrés laboral, mientras que un 30.8% indicó un nivel alto y solo el 15.4% presentó un nivel bajo. Esto sugiere que una proporción significativa de los encuestados enfrenta una carga considerable de trabajo, lo que podría afectar su bienestar emocional y físico a largo plazo. Al contrastar el estudio de Tacuchi establece una correlación significativa entre el estrés y la productividad en el trabajo. De otro lado, el estudio no encuentra una relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral. Esto puede explicarse por las diferencias en las variables analizadas y en el contexto organizacional. Además, aunque ambos estudios coinciden en que el estrés medio como predominante, los niveles de estrés alto son más marcados en el contexto de Tacuchi, posiblemente por factores específicos como una mayor carga laboral o menores estrategias de gestión del estrés.

Agüero (2020) en su estudio demuestra que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0.550, lo que indica una relación moderada entre las variables. El valor de significancia fue 0.00, inferior a 0.05, lo que llevó a aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula. Se concluyó que existe una relación relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. Ricardo Florez Gutiérrez en el distrito de Tomaykichwa, provincia de Huánuco, en 2019. las diferencias encontradas en la contrastación puede deberse a que el rendimiento laboral

está más influenciado por el ambiente organizacional, mientras que el estrés depende de factores adicionales como la carga de trabajo o características individuales. Además, los contextos poblacionales y temporales de los estudios son distintos.

## CONCLUSIONES

Respondiendo la hipótesis general se determina que no existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, ya que muestra un valor de significancia bilateral de 0.671, superior al nivel convencional de 0,05.

Respondiendo la primera hipótesis específica se decretó la inexistencia de relación significativa entre la dimensión realización personal con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, ya que el resultado indica un valor de significancia bilateral de 0.908, superior a 0,05.

En la segunda hipótesis específica, se determinó que no presenta relación significativa con la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, ya que se muestra un valor de significancia bilateral de 0.403, superior a 0,05.

En la tercera hipótesis, se determina que no muestra relación significativa entre la dimensión supervisión con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, debido a que revela un valor de significancia bilateral de 0.915, superior a 0,05.

En la cuarta hipótesis, se revela que no existe relación significativa entre la dimensión comunicación con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, ya que indican un valor de significancia bilateral de 0.638, superior a 0,05.

Finalmente, en la quinta hipótesis se determina que hay una relación inexistente y significativa entre la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024, ya que indica un valor de significancia bilateral de 0.862, superior a 0.05.

## **RECOMENDACIONES**

### **PARA EL DIRECTOR:**

Aunque la gran cantidad de los docentes tienen una aprehensión favorable del clima organizacional, es importante abordar las áreas menos favorables (como la comunicación y la supervisión) para mejorar la experiencia laboral de todos. Se puede promover la implementación de actividades y políticas que favorezcan la invención de un entorno laboral más colaborativo e inclusivo.

Dado que gran parte significativa de los docentes reporta estrés alto, el director debe considerar la implementación de programas de bienestar laboral. Estos programas podrían incluir sesiones de manejo del estrés, apoyo psicológico y una revisión de la carga laboral para garantizar que no sobrepasen sus capacidades.

Aunque la mayoría considera que la comunicación es adecuada, es importante mejorarla para reducir las áreas desfavorables. Se podrían implementar reuniones periódicas para asegurar que los mensajes sean claros, que se escuchen todas las opiniones y que los canales de comunicación sean más efectivos.

Mejorar la percepción de la supervisión, especialmente en aquellos que la consideran desfavorable, mediante capacitaciones para los líderes y supervisores de la institución en habilidades de gestión y liderazgo efectivo.

### **PARA LOS TRABAJADORES:**

Aunque la percepción de autorrealización es favorable para algunos, otros lo perciben como medianamente favorable o desfavorable. Es recomendable que los docentes busquen oportunidades de desarrollo personal y profesional, participando en cursos, talleres y actividades que les permitan sentir mayor satisfacción con su trabajo.

Dado que algunos docentes experimentan niveles altos de estrés, es fundamental que adopten tácticas para controlar el estrés, como técnicas de

relajación, ejercicio físico y descanso adecuado. Además, deben buscar apoyo en caso de sentirse sobrepasados, ya sea en grupos de apoyo entre colegas o con profesionales externos.

Para aquellos que se perciben medianamente involucrados, es importante encontrar maneras de aumentar el compromiso y la conexión con su labor. Participar activamente en decisiones de la institución o buscar proyectos colaborativos podría ser una forma de mejorar el involucramiento y la satisfacción laboral.

### **PARA EL PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA:**

Se sugiere incorporar contenidos sobre Psicología Organizacional y manejo del estrés en el currículo de psicología, crear módulos específicos sobre intervenciones para el estrés laboral, desarrollar programas de prevención e intervención en diversas instituciones, y capacitar a los estudiantes para evaluar y abordar continuamente el bienestar laboral a través de programas personalizados según las necesidades de los grupos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero, J. J. (2020). El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa Ricardo Florez Gutiérrez, Tomaykichwa, Huánuco - 2019 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio.institucional.UDH.  
<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2702/Ag%C3%BCero%20Rafaelo%2C%20Jhenss%20Johan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alcalde, J. (2010). ESTRÉS LABORAL: Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. Plan Integral de Salud Mental de Andalucía CONSEJERÍA DE SALUD. JUNTA DE ANDALUCÍA.
- Antón, A. (2019). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en Educadores y Educadoras Sociales que trabajan con personas con diversidad funcional. Grado: Educación Social. Universidad Ramón Llull. Barcelona, España.
- Atalaya, M. (2001). El Estrés Laboral y su Influencia en el Trabajo. Industrial DATA 2001, (4) 2: 25 – 38.
- Ávila, R. (2001) Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación. Lima: ediciones R.A.
- Ayuso, J. A. (2010). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)
- Bad, O. F., Salas R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M., & Carbonell, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. MediSur, 18(6), 1138-1144. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727897X2020000601138&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727897X2020000601138&script=sci_arttext)

- Barraza, A. (2011). Estrés, Burnout y Bienestar Subjetivo: Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos. Editado en México ISBN: 978-607- 9003-04-3.
- Bernal, A. (2002) EL CONCEPTO DE AUTORREALIZACIÓN COMO IDENTIDAD PERSONAL. Recuperado de: [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/51291/art\\_1.pdf](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/51291/art_1.pdf)
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia.
- Bolívar, A. (2007). El clima escolar: Un análisis psicosocial. Madrid: Morata.
- Carlile, O. (2009). Teacher stress and workload: A review of the literature. Educational Review, 61(3), 277-299.
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990): Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Madrid: CIS
- Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE). (2019). El clima organizacional en las escuelas chilenas. Santiago de Chile: CIDE.
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición, respecto a la primera edición en español por MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V
- Day, C. (2009). Profesores resilientes: Claves para afrontar el estrés y el cambio. Barcelona: Octaedro.
- Day, C., & Gu, Q. (2010). Teachers' and leaders' perceptions of school climate: A cross-cultural comparison of Hong Kong and England. Educational Management Administration & Leadership, 38(4), 413-436.
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés Laboral. Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. MADRID.
- Dessler, G. (1979). Organización y administración. Editorial Prentice-Hall

- Díaz, Guevara y Vidaurre (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad. UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura, vol. 8, núm. 1, pp. 31-40, 2019 Universidad César Vallejo
- Dirección Regional de Educación de Huánuco. (2019). Evaluación del clima organizacional en las instituciones educativas públicas de la región Huánuco. Huánuco: Dirección Regional de Educación de Huánuco.
- Domínguez, D. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero-2019 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%20adnguez\\_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%20adnguez_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Escudero, T., & Bolívar, A. (2010). El clima escolar y la mejora de la educación. Madrid: Síntesis.
- Espinoza, I. (2016). Tipos de Muestreo. Unidad de Investigación Científica Facultad de Ciencias Médicas. Recuperado de: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Ferguson, P., & Houghton, S. (2007). Student discipline and teacher stress: A review of the literature. *Educational Psychology Review*, 19(4), 357-378.
- Flores, C. V. (2024). Clima organizacional y estrés laboral de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12214/Flores%20Villanueva%2c%20Carlos%20V%c3%adctor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, F. A., y Medina Rios de Caiza, N. L. (2023). Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, provincia de Huaylas, Ancash, 2023. [Tesis de posgrado,

Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139891/  
Flores.AFA-Medina\\_RDCNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139891/Flores.AFA-Medina_RDCNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Galatea (2018) Agotamiento emocional de los profesionales de la salud.  
Recuperado de: [https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-  
emocional-profesionales-salud/](https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/)

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Calle 4B No. 36-00. Cali, Colombia.

García-Jiménez, E. (2010). Clima escolar y estrés laboral en el profesorado. Málaga: Aljibe.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2013). Gestión de recursos humanos. México: Pearson Educación.

Gonzales, H. y Gonzales, E. (2010). Clima Organizacional. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-027/323>.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. New York: Routledge.

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. sexta edición por McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hotmart (2021) Realización personal: la satisfacción de hacer lo que te apasiona. Recuperado de: [https://hotmart.com/es/blog/realizacion-  
personal](https://hotmart.com/es/blog/realizacion-personal)

Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE). (2018). El clima organizacional en las escuelas mexicanas. Ciudad de México: INEE.

Juárez-García, A., Merino-Soto, C., Fernández-Arata, M., Flores-Jiménez, C. A., Caraballo, M., & Camacho-Cristiá, C. (2020). Validación transcultural y funcionamiento diferencial del Maslach Burnout Inventory - General Survey en docentes de tres países

latinoamericanos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 38(1).  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6621>

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: A review. *Educational Psychology Review*, 13(2), 125-141.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.

Leithwood, K., & Steinbach, R. (2012). *How school leaders influence student learning*. New York: Routledge.

López, P. (2004). *Población, Muestra y Muestreo*. versión On-line ISSN 1815-0276. Cochabamba. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s181502762004000100012&script=sciarttext>

Marroquín, R. (2013). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de:  
[http://www.une.edu.pe/Sesion04Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04Metodologia_de_la_investigacion.pdf)

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what you can do to stay healthy*. San Francisco: Jossey-Bass.

Mestres, L. (2007). *Estrés laboral en el sector educativo*. Recuperado de:  
<https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-laboral-sectorducativo-2144/>

Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Estudio sobre el clima organizacional en escuelas públicas de Perú [Informe]*.  
<https://www.minedu.gob.pe/>

Moya, A., & Laviña, M. (2013). El reconocimiento del trabajo docente: Un factor clave para la motivación y el bienestar del profesorado. *Revista de Educación*, 361, 200-220.

Novoa, Y. (2023) *Relación entre el clima laboral y la satisfacción personal del personal de una empresa de construcción*. Universidad Ricardo Palma.

- Padilla, W. H., & Peña, R. S. (2023). Estrés laboral y clima organizacional en docentes de nivel primario de una Institución Educativa de Chanchamayo, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123512/Padilla\\_GWH-Pe%c3%b1a\\_ERS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123512/Padilla_GWH-Pe%c3%b1a_ERS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pbro. Dr. Berthoud, L y Pbro. Lic. López, A. (2013). Clima y Cultura, Componentes de la Calidad Educativa. Universidad FASTA ediciones Mar del Plata.
- Pisón Ibarra, K. N., & Grandez Ayala, V. K. (2023). Gestión y calidad de servicio de la Institución Educativa Privada Santo Domingo Savio [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú].
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2020). Estudio de clima organizacional en escuelas rurales de Perú [Informe]. <https://www.pucp.edu.pe/>
- Rodríguez, D. (2005). Diagnóstico Organizacional. México: Alfaomega Grupo editor.
- Romero, H. y Jaramillo, R. (2010). Clima Organizacional: su relación con el factor humano. CEPROCADEP.
- Rostagno, H. (2005). El ABC del estrés laboral. El Emporio Ediciones. España.
- Rousseau, D. (1990). Assesing organizational culture : The case for multiple methods. In B Schneider (Ed). Organizational climate and culture (pp 153 - 192). San Francisco Jossey- Bass.
- Sánchez Carlessi, H. (2014, 30 de junio). Elementos técnicos metodológicos y básicos de la investigación. Investigación Educativa, 7(11). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/en/article/view/8158?utm\\_source=chatgpt.com](https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/en/article/view/8158?utm_source=chatgpt.com)

- Sánchez, J.M. (2010) Estrés Laboral. Gestión Administrativa. Hidrogénesis Vol.8. N°2. 2010
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). The conceptualization and measurement of burnout. *Human Resource Management Review*, 24(1), 101-115.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. New York: Harper & Row.
- SENCE Súmate a los nuevos empleos (2022) La importancia de una buena comunicación.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher stress and burnout: A review of the international literature. *International Journal of Educational Research*, 50(1), 1-11.
- Spiegel, D. (2023) Manual MSD Trastorno de despersonalización/desrealización. MD, Stanford University School of Medicine. Inc., Rahway, NJ, USA
- Tacuchi, E.R. (2024). Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Huánuco – 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/350ffeb-4e82-44df-a88c-db0e5375b756/content>.
- Universidad de Costa Rica. (2018). *El clima organizacional en las escuelas costarricenses*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Universidad de Helsinki. (2020). *El clima organizacional en las escuelas finlandesas*. Helsinki: Universidad de Helsinki.
- Universidad de los Andes. (2017). *El clima organizacional en las escuelas colombianas*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2019). *El clima organizacional en las escuelas mexicanas*. Ciudad de México: UNAM.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (2019). Investigación sobre el clima organizacional en escuelas privadas de Lima Metropolitana [Informe]. <https://www.unmsm.edu.pe/>

Uribe, J.F. (2015) Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. México D.F.

Wigodski, J. (2010). Metodología de la Investigación. Recuperado de: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/>

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Barrueta Marcellini, E. (2026). *Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa particular Isaac Newton, Huánuco 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS                                                                                                                                                 | OBJETIVOS                                                                                                                                          | HIPOTESIS                                                                                                                                                             | VARIABLES                                     | DIMENSIONES                                                                                                                                                         | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | METODOLOGÍA                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>GENERAL</b>                                                                                                                                            | <b>GENERAL</b>                                                                                                                                     | <b>GENERAL</b>                                                                                                                                                        | Clima<br>organizacion<br>al<br>Estrés laboral | Involucramiento<br>laboral<br>Supervisión<br>Comunicación<br>Condiciones<br>laborales<br>Realización<br>personal<br>Agotamiento<br>emocional<br>Despersonaliza ción | Identificación con los<br>valores organizacionales.<br>Funcionalidad dentro de la<br>actividad laboral.<br>Información relativa y<br>pertinente.<br>Provisión de los<br>materiales.<br>Apreciación del trabajador<br>con el medio laboral.<br>Cansancio emocional a<br>causa de las relaciones<br>con los compañeros de<br>trabajo<br>Sentimiento de no estar a<br>gusto en el trabajo<br>Relación con mis<br>compañeros de trabajo. | <b>1. Tipo de investigación</b><br>Es básica, ya<br>que se orienta<br>fundamentalmente<br>a la generación de<br>conocimientos<br>teóricos sin una<br>aplicación<br>inmediata. Este<br>tipo de<br>investigación busca<br>ampliar el<br>entendimiento<br>sobre fenómenos,<br>conceptos o<br>teorías,<br>contribuyendo al |
| ¿Cuál es la<br>relación entre el<br>clima<br>organizacional y el<br>estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P.<br>Isaac Newton,<br>Huánuco 2024?   | Demostrar la<br>relación entre<br>clima<br>organizacional y<br>estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton, Huánuco<br>2024. | <b>Hi:</b> Existe relación<br>significativa entre<br>clima<br>organizacional y<br>estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton, Huánuco<br>2024. |                                               |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>ESPECÍFICO</b>                                                                                                                                         | <b>ESPECÍFICO</b>                                                                                                                                  | <b>ESPECÍFICO</b>                                                                                                                                                     |                                               |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ¿Existe relación de<br>la<br>dimensión<br>realización personal<br>con el estrés laboral<br>en los docentes de la<br>I.E.P. Isaac Newton,<br>Huánuco 2024? | Establecer la<br>relación entre la<br>dimensión<br>realización<br>personal con el<br>estrés laboral en<br>los docentes de la                       | Hi1: Existe<br>relación<br>significativa entre<br>la<br>dimensión<br>realización<br>personal con el<br>estrés laboral en                                              |                                               |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                         |                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |                                     |                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                         | I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.                                                                                         | los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024.                                                                                               | Relaciones personales en el trabajo | cuerpo de conocimiento existente, más que a resolver problemas prácticos específicos.                                          |
|                                                                                                                                         |                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |                                     | <p><b>2. Diseño de estudio</b> El diseño de esta investigación fue del</p>                                                     |
|                                                                                                                                         |                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |                                     | <p>tipo descriptivo correlacional, ya que tuvo como propósito de relacionar el estrés laboral con el clima organizacional.</p> |
| ¿Existe relación de la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac Newton, Huánuco 2024? | Establecer la relación entre la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac | la relación significativa entre la dimensión involucramiento o la dimensión involucramiento en el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Isaac |                                     | <p><b>3. Población</b></p> <p><b>3.1. Población</b></p> <p>La población de trabajadores que pertenecieron a la</p>             |

|                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                   | Newton, Huánuco<br>2024.                                                                                                                                        | Newton, Huánuco<br>2024.                                                                                                                                                 | Institución Educativa<br>Particular Isaac Newton<br>es de 49 <b>personas</b><br>entre docentes y<br>tutores.                                                                                                                                  |
| ¿Existe relación de<br>la dimensión<br>supervisión con el<br>estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton, Huánuco<br>2024?  | Establecer la<br>relación entre la<br>dimensión<br>supervisión con el<br>estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton,<br>Huánuco<br>2024. | Hi3: Existe relación<br>significativa entre<br>la dimensión<br>supervisión con el<br>estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton, Huánuco<br>2024. | <b>3.2. Muestra</b> La<br>muestra es un<br>subconjunto o parte del<br>universo o población en<br>que se llevará a cabo la<br>investigación.                                                                                                   |
| ¿Existe relación de<br>la dimensión<br>comunicación con<br>el estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton, Huánuco<br>2024? | Establecer la<br>relación entre la<br>dimensión<br>comunicación con<br>el estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton, Huánuco<br>2024.   | Hi4: Existe<br>relación<br>significativa entre<br>la dimensión<br>comunicación con<br>el estrés laboral<br>en los docentes de<br>la<br>I.E.P. Isaac                      | <b>4. Técnicas e<br/>Instrumentos</b><br>➤ <b>Variable 1:</b> Se<br>usó la técnica aplicación<br>de prueba psicométrica<br>con<br>ESCALA CLIMA<br>LABORAL CL –<br>SPC<br>➤ <b>Variable 2:</b> se usó la<br>técnica de aplicación<br>de prueba |

|                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                       |                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                           | Newton, Huánuco<br>2024.                                                                                                                                                              | psicométrica con el<br>test                                |
| ¿Existe relación de<br>la dimensión<br>condiciones<br>laborales con el<br>estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton, Huánuco<br>2024? | Establecer la<br>relación entre la<br>dimensión<br>condiciones<br>laborales con el<br>estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton, Huánuco<br>2024. | Hi5: Existe relación<br>significativa entre<br>la dimensión<br>condiciones<br>laborales con el<br>estrés laboral en<br>los docentes de la<br>I.E.P. Isaac<br>Newton, Huánuco<br>2024. | INVENTARIO<br>“BOURNOT” DE<br>MASLACH MBI<br>FICHA TÉCNICA |

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS

#### ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC

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

|   |                                                                              | Ninguno<br>o Nunca | Poco | Regular<br>o Algo | Mucho | Todo o<br>Siempre |
|---|------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------|-------------------|-------|-------------------|
|   |                                                                              | 1                  | 2    | 3                 | 4     | 5                 |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución                         |                    |      |                   |       |                   |
| 2 | Se siente compromiso con el éxito en la organización.                        |                    |      |                   |       |                   |
| 3 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.       |                    |      |                   |       |                   |
| 4 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. |                    |      |                   |       |                   |
| 5 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.                                 |                    |      |                   |       |                   |
| 6 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.                           |                    |      |                   |       |                   |
| 7 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.                  |                    |      |                   |       |                   |
| 8 | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.         |                    |      |                   |       |                   |
| 9 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente.                           |                    |      |                   |       |                   |

|    |                                                                                             |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 10 | Los objetivos de trabajo son retadores.                                                     |  |  |  |  |  |
| 11 | Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.                            |  |  |  |  |  |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.                   |  |  |  |  |  |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.                            |  |  |  |  |  |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.                                    |  |  |  |  |  |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. |  |  |  |  |  |
| 16 | Se valora los altos niveles de desempeño.                                                   |  |  |  |  |  |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización.                                   |  |  |  |  |  |
| 18 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.                                |  |  |  |  |  |
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación.                                                |  |  |  |  |  |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un quipo bien integrado.                         |  |  |  |  |  |
| 21 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros                                     |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                   |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 22 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.                                 |  |  |  |  |  |
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.                      |  |  |  |  |  |
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.                        |  |  |  |  |  |
| 25 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.        |  |  |  |  |  |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.        |  |  |  |  |  |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. |  |  |  |  |  |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.        |  |  |  |  |  |
| 29 | En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.                         |  |  |  |  |  |
| 30 | Existe una buena administración de los recursos.                                  |  |  |  |  |  |
| 31 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita.                              |  |  |  |  |  |
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.                   |  |  |  |  |  |
| 33 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.                            |  |  |  |  |  |
| 34 | La Organización fomenta y promueve la comunicación.                               |  |  |  |  |  |
| 35 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.       |  |  |  |  |  |
| 36 | La Organización promueve el desarrollo del personal.                              |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                     |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 37 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. |  |  |  |  |  |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos.                               |  |  |  |  |  |
| 39 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.                           |  |  |  |  |  |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.          |  |  |  |  |  |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.                         |  |  |  |  |  |
| 42 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.                |  |  |  |  |  |
| 43 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.                   |  |  |  |  |  |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.                     |  |  |  |  |  |
| 45 | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.                                   |  |  |  |  |  |
| 46 | Se reconoce los logros en el trabajo.                                               |  |  |  |  |  |
| 47 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.          |  |  |  |  |  |
| 48 | Existe un trato justo en la Organización.                                           |  |  |  |  |  |
| 49 | Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.                           |  |  |  |  |  |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.                          |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO ESTRÉS BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

| 0     | 1                  | 2                      | 3                       | 4                   | 5                            | 6         |
|-------|--------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------|-----------|
| Nunca | Pocas veces al año | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes | Una vez a la semana | Unas pocas veces a la semana | Todo días |

|    |                                                                                             |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1  | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.                                          |  |
| 2  | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                        |  |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. |  |
| 4  | Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.                             |  |
| 5  | Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.           |  |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.          |  |
| 7  | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.                          |  |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                |  |
| 9  | Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.        |  |
| 10 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.             |  |
| 11 | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                                |  |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo.                                                  |  |

|    |                                                                             |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|--|
| 13 | Me siento frustrado/a en mi trabajo.                                        |  |
| 14 | Creo que trabajo demasiado.                                                 |  |
| 15 | No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.     |  |
| 16 | Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.                     |  |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as. |  |
| 18 | Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.          |  |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                     |  |
| 20 | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.            |  |
| 21 | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.           |  |
| 22 | Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.              |  |

## ANEXO 3

### VALIDACIÓN INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO ESTRÉS BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

| 0     | 1                  | 2                      | 3                       | 4                   | 5                            | 6         |
|-------|--------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------|-----------|
| Nunca | Pocas veces al año | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes | Una vez a la semana | Unas pocas veces a la semana | Todo días |

|    |                                                                                             |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1  | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.                                          | 5 |
| 2  | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                        | 1 |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | 0 |
| 4  | Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.                             | 5 |
| 5  | Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.           | 3 |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.          | 2 |
| 7  | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.                          | 3 |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                | 1 |
| 9  | Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.        | 4 |
| 10 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.             | 2 |
| 11 | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                                | 1 |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo.                                                  | 6 |
| 13 | Me siento frustrado/a en mi trabajo.                                                        | 0 |
| 14 | Creo que trabajo demasiado.                                                                 | 0 |
| 15 | No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.                     | 1 |
| 16 | Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.                                     | 2 |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.                 | 4 |
| 18 | Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.                          | 5 |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                                     | 4 |
| 20 | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                            | 2 |
| 21 | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.                           | 1 |
| 22 | Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.                              | 0 |

# 1 ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC

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

|    |                                                                                             | Ninguno<br>o Nunca | Poco | Regular<br>o Algo | Mucho | Todo o<br>Siempre |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------|-------------------|-------|-------------------|
|    |                                                                                             | 1                  | 2    | 3                 | 4     | 5                 |
| 1  | Existen oportunidades de progresar en la institución.                                       |                    | X    |                   |       |                   |
| 2  | Se siente compromiso con el éxito en la organización.                                       |                    |      |                   | X     |                   |
| 3  | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.                      |                    |      | X                 |       |                   |
| 4  | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.                |                    |      | X                 |       |                   |
| 5  | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.                                                |                    |      | X                 |       |                   |
| 6  | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.                                          |                    |      | X                 |       |                   |
| 7  | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.                                 |                    |      | X                 |       |                   |
| 8  | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.                        |                    |      | X                 |       |                   |
| 9  | En mi oficina, la información fluye adecuadamente.                                          |                    |      |                   | X     |                   |
| 10 | Los objetivos de trabajo son retadores.                                                     |                    |      | X                 |       |                   |
| 11 | Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlos.                           |                    |      | X                 |       |                   |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.                   |                    |      |                   | X     |                   |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.                            |                    |      |                   | X     |                   |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.                                    |                    |      |                   | X     |                   |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. |                    |      |                   | X     |                   |
| 16 | Se valora los altos niveles de desempeño.                                                   |                    |      | X                 |       |                   |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización.                                   |                    |      |                   | X     |                   |
| 18 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.                                |                    |      | X                 |       |                   |
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación.                                                |                    |      |                   | X     |                   |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.                        |                    |      |                   | X     |                   |
| 21 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.                                    |                    |      |                   | X     |                   |
| 22 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.                                           |                    |      |                   | X     |                   |

|    |                                                                                     |  |  |   |   |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|--|--|---|---|--|
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.                        |  |  |   | X |  |
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.                          |  |  |   | X |  |
| 25 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.          |  |  |   | X |  |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.          |  |  |   | X |  |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.   |  |  |   | X |  |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.          |  |  | X |   |  |
| 29 | En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.                           |  |  | X |   |  |
| 30 | Existe una buena administración de los recursos.                                    |  |  |   | X |  |
| 31 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita.                                |  |  | X |   |  |
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.                     |  |  |   | X |  |
| 33 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.                              |  |  |   | X |  |
| 34 | La Organización fomenta y promueve la comunicación.                                 |  |  |   | X |  |
| 35 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.         |  |  |   | X |  |
| 36 | La Organización promueve el desarrollo del personal.                                |  |  | X |   |  |
| 37 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. |  |  |   | X |  |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos.                               |  |  |   | X |  |
| 39 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.                           |  |  | X |   |  |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.          |  |  |   | X |  |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.                         |  |  |   | X |  |
| 42 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.                |  |  |   | X |  |
| 43 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.                   |  |  |   | X |  |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.                     |  |  | X |   |  |
| 45 | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.                                   |  |  |   | X |  |
| 46 | Se reconoce los logros en el trabajo.                                               |  |  | X |   |  |
| 47 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.          |  |  | X |   |  |
| 48 | Existe un trato justo en la Organización.                                           |  |  |   | X |  |
| 49 | Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.                           |  |  |   | X |  |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.                          |  |  |   | X |  |

### CUESTIONARIO ESTRÉS BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

| 0     | 1                  | 2                      | 3                       | 4                   | 5                            | 6         |
|-------|--------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------|-----------|
| Nunca | Pocas veces al año | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes | Una vez a la semana | Unas pocas veces a la semana | Todo días |

|    |                                                                                             |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1  | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.                                          | 5 |
| 2  | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                        | 1 |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | 0 |
| 4  | Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.                             | 5 |
| 5  | Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.           | 3 |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.          | 2 |
| 7  | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.                          | 3 |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                | 1 |
| 9  | Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.        | 4 |
| 10 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.             | 2 |
| 11 | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                                | 1 |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo.                                                  | 6 |
| 13 | Me siento frustrado/a en mi trabajo.                                                        | 0 |
| 14 | Creo que trabajo demasiado.                                                                 | 0 |
| 15 | No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.                     | 1 |
| 16 | Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.                                     | 2 |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.                 | 4 |
| 18 | Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.                          | 5 |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                                     | 4 |
| 20 | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                            | 2 |
| 21 | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.                           | 1 |
| 22 | Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.                              | 0 |

# 2 ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC

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

|    |                                                                                             | Ninguno<br>o Nunca | Poco | Regular<br>o Algo | Mucho | Todo o<br>Siempre |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------|-------------------|-------|-------------------|
|    |                                                                                             | 1                  | 2    | 3                 | 4     | 5                 |
| 1  | Existen oportunidades de progresar en la institución.                                       |                    |      |                   | X     |                   |
| 2  | Se siente comprometido con el éxito en la organización.                                     |                    |      |                   |       | X                 |
| 3  | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.                      |                    |      | X                 |       |                   |
| 4  | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.                |                    |      |                   | X     |                   |
| 5  | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.                                                |                    |      | X                 |       |                   |
| 6  | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.                                          |                    |      | X                 |       |                   |
| 7  | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.                                 |                    |      |                   | X     |                   |
| 8  | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.                        |                    | X    |                   |       |                   |
| 9  | En mi oficina, la información fluye adecuadamente.                                          |                    |      | X                 |       |                   |
| 10 | Los objetivos de trabajo son retadores.                                                     |                    |      |                   | X     |                   |
| 11 | Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlos.                           |                    |      |                   | X     |                   |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.                   |                    |      | X                 |       |                   |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.                            |                    |      | X                 |       |                   |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.                                    |                    |      |                   | X     |                   |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. |                    |      | X                 |       |                   |
| 16 | Se valora los altos niveles de desempeño.                                                   |                    |      | X                 |       |                   |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización.                                   |                    |      |                   | X     |                   |
| 18 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.                                |                    |      |                   | X     |                   |
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación.                                                |                    |      | X                 |       |                   |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.                        |                    |      |                   | X     |                   |
| 21 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.                                    |                    |      | X                 |       |                   |
| 22 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.                                           |                    |      | X                 |       |                   |

|    |                                                                                     |  |   |  |   |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|--|---|--|---|---|
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.                        |  |   |  |   | X |
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.                          |  |   |  |   | X |
| 25 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.          |  |   |  | X |   |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.          |  |   |  | X |   |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.   |  |   |  | X |   |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.          |  |   |  | X |   |
| 29 | En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.                           |  |   |  | X |   |
| 30 | Existe una buena administración de los recursos.                                    |  |   |  | X |   |
| 31 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita.                                |  | X |  |   |   |
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.                     |  |   |  | X |   |
| 33 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.                              |  | X |  |   |   |
| 34 | La Organización fomenta y promueve la comunicación.                                 |  |   |  | X |   |
| 35 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.         |  |   |  | X |   |
| 36 | La Organización promueve el desarrollo del personal.                                |  |   |  | X |   |
| 37 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. |  |   |  | X |   |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos.                               |  |   |  | X |   |
| 39 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.                           |  | X |  |   |   |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.          |  |   |  | X |   |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.                         |  | X |  |   |   |
| 42 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.                |  |   |  | X |   |
| 43 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.                   |  |   |  | X |   |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.                     |  |   |  |   | X |
| 45 | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.                                   |  |   |  | X |   |
| 46 | Se reconoce los logros en el trabajo.                                               |  | X |  |   |   |
| 47 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.          |  |   |  | X |   |
| 48 | Existe un trato justo en la Organización.                                           |  |   |  | X |   |
| 49 | Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.                           |  |   |  | X |   |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.                          |  |   |  | X |   |

### CUESTIONARIO ESTRÉS BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

| 0     | 1                  | 2                      | 3                       | 4                   | 5                            | 6         |
|-------|--------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------|-----------|
| Nunca | Pocas veces al año | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes | Una vez a la semana | Unas pocas veces a la semana | Todo días |

|    |                                                                                             |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1  | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.                                          | 1 |
| 2  | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                        | 1 |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | 1 |
| 4  | Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.                             | 6 |
| 5  | Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.           | 0 |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.          | 1 |
| 7  | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.                          | 6 |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                | 0 |
| 9  | Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.        | 6 |
| 10 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.             | 0 |
| 11 | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                                | 0 |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo.                                                  | 6 |
| 13 | Me siento frustrado/a en mi trabajo.                                                        | 0 |
| 14 | Creo que trabajo demasiado.                                                                 | 5 |
| 15 | No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.                     | 0 |
| 16 | Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.                                     | 1 |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.                 | 6 |
| 18 | Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.                          | 6 |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                                     | 5 |
| 20 | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                            | 0 |
| 21 | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.                           | 6 |
| 22 | Creo que los alumnos/as me culpen de algunos de sus problemas.                              | 0 |

# ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC

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

|    |                                                                                             | Ninguno<br>o Nunca | Poco | Regular<br>o Algo | Mucho | Todo o<br>Siempre |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------|-------------------|-------|-------------------|
|    |                                                                                             | 1                  | 2    | 3                 | 4     | 5                 |
| 1  | Existen oportunidades de progresar en la institución.                                       | X                  |      |                   |       |                   |
| 2  | Se siente compromiso con el éxito en la organización.                                       |                    |      |                   | X     |                   |
| 3  | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.                      |                    |      | X                 |       |                   |
| 4  | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.                |                    |      |                   | X     |                   |
| 5  | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.                                                |                    |      |                   | X     |                   |
| 6  | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.                                          |                    |      | X                 |       |                   |
| 7  | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.                                 |                    |      |                   | X     |                   |
| 8  | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.                        |                    |      |                   | X     |                   |
| 9  | En mi oficina, la información fluye adecuadamente.                                          |                    |      | X                 |       |                   |
| 10 | Los objetivos de trabajo son retadores.                                                     |                    |      |                   | X     |                   |
| 11 | Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlos.                           |                    |      |                   | X     |                   |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.                   |                    |      | X                 |       |                   |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.                            |                    | X    |                   |       |                   |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.                                    |                    |      |                   | X     |                   |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. |                    |      | X                 |       |                   |
| 16 | Se valoran los altos niveles de desempeño.                                                  |                    |      |                   | X     |                   |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización.                                   |                    | X    |                   |       |                   |
| 18 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.                                |                    |      | X                 |       |                   |
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación.                                                |                    |      | X                 |       |                   |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.                        |                    | X    |                   |       |                   |
| 21 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.                                    |                    | X    |                   |       |                   |
| 22 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.                                           |                    |      | X                 |       |                   |

|    |                                                                                     |  |   |   |   |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|--|---|---|---|--|
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.                        |  |   | X |   |  |
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.                          |  | X |   |   |  |
| 25 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.          |  |   | X |   |  |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.          |  | X |   |   |  |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.   |  | X |   |   |  |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.          |  | X |   |   |  |
| 29 | En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.                           |  |   | X |   |  |
| 30 | Existe una buena administración de los recursos.                                    |  | X |   |   |  |
| 31 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita.                                |  | X |   |   |  |
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.                     |  |   |   | X |  |
| 33 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.                              |  | X |   |   |  |
| 34 | La Organización fomenta y promueve la comunicación.                                 |  |   | X |   |  |
| 35 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.         |  |   | X |   |  |
| 36 | La Organización promueve el desarrollo del personal.                                |  | X |   |   |  |
| 37 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. |  |   |   | X |  |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos.                               |  |   | X |   |  |
| 39 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.                           |  | X |   |   |  |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.          |  |   | X |   |  |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.                         |  |   | X |   |  |
| 42 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.                |  |   |   | X |  |
| 43 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.                   |  |   | X |   |  |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.                     |  | X |   |   |  |
| 45 | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.                                   |  |   |   | X |  |
| 46 | Se reconocen los logros en el trabajo.                                              |  | X |   |   |  |
| 47 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.          |  | X |   |   |  |
| 48 | Existe un trato justo en la Organización.                                           |  |   | X |   |  |
| 49 | Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.                           |  | X |   |   |  |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.                          |  |   | X |   |  |

### CUESTIONARIO ESTRÉS BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

| 0     | 1                  | 2                      | 3                       | 4                   | 5                            | 6         |
|-------|--------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------|-----------|
| Nunca | Pocas veces al año | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes | Una vez a la semana | Unas pocas veces a la semana | Todo días |

|    |                                                                                             |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1  | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.                                          | 5 |
| 2  | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                        | 6 |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | 1 |
| 4  | Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.                             | 3 |
| 5  | Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.           | 0 |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.          | 3 |
| 7  | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.                          | 3 |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                | 2 |
| 9  | Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.        | 6 |
| 10 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.             | 0 |
| 11 | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                                | 0 |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo.                                                  | 4 |
| 13 | Me siento frustrado/a en mi trabajo.                                                        | 0 |
| 14 | Creo que trabajo demasiado.                                                                 | 0 |
| 15 | No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.                     | 0 |
| 16 | Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.                                     | 2 |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.                 | 2 |
| 18 | Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.                          | 2 |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                                     | 1 |
| 20 | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                            | 4 |
| 21 | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.                           | 3 |
| 22 | Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.                              | 1 |

# ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC

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

|    |                                                                                             | Ninguno<br>o Nunca | Poco | Regular<br>o Algo | Mucho | Todo o<br>Siempre |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------|-------------------|-------|-------------------|
|    |                                                                                             | 1                  | 2    | 3                 | 4     | 5                 |
| 1  | Existen oportunidades de progresar en la institución.                                       |                    |      | X                 |       |                   |
| 2  | Se siente compromiso con el éxito en la organización.                                       |                    |      |                   | X     |                   |
| 3  | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.                      |                    | X    |                   |       |                   |
| 4  | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.                |                    | X    |                   |       |                   |
| 5  | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.                                                |                    |      |                   | X     |                   |
| 6  | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.                                          |                    |      | X                 |       |                   |
| 7  | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.                                 |                    |      |                   | X     |                   |
| 8  | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.                        |                    |      | X                 |       |                   |
| 9  | En mi oficina, la información fluye adecuadamente.                                          |                    |      |                   | X     |                   |
| 10 | Los objetivos de trabajo son retadores.                                                     |                    |      | X                 |       |                   |
| 11 | Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlos.                           |                    |      |                   | X     |                   |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.                   |                    |      |                   | X     |                   |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.                            |                    |      | X                 |       |                   |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.                                    |                    |      | X                 |       |                   |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. |                    |      | X                 |       |                   |
| 16 | Se valora los altos niveles de desempeño.                                                   |                    |      |                   | X     |                   |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización.                                   |                    |      |                   | X     |                   |
| 18 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.                                |                    |      | X                 |       |                   |
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación.                                                |                    |      |                   | X     |                   |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.                        |                    |      | X                 |       |                   |
| 21 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.                                    |                    |      | X                 |       |                   |
| 22 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.                                           |                    |      | X                 |       |                   |

|    |                                                                                     |   |  |   |   |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|---|--|
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.                        |   |  | X |   |  |
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.                          |   |  |   | X |  |
| 25 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.          |   |  |   | X |  |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.          |   |  | X |   |  |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.   |   |  | X |   |  |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.          |   |  | X |   |  |
| 29 | En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.                           |   |  | X |   |  |
| 30 | Existe una buena administración de los recursos.                                    |   |  | X |   |  |
| 31 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita.                                |   |  | X |   |  |
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.                     |   |  | X |   |  |
| 33 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.                              | X |  |   |   |  |
| 34 | La Organización fomenta y promueve la comunicación.                                 |   |  | X |   |  |
| 35 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.         |   |  |   | X |  |
| 36 | La Organización promueve el desarrollo del personal.                                |   |  | X |   |  |
| 37 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. |   |  | X |   |  |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos.                               |   |  | X |   |  |
| 39 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.                           |   |  |   | X |  |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.          |   |  |   | X |  |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.                         |   |  |   | X |  |
| 42 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.                |   |  | X |   |  |
| 43 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.                   |   |  |   | X |  |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.                     |   |  |   | X |  |
| 45 | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.                                   | X |  |   |   |  |
| 46 | Se reconoce los logros en el trabajo.                                               |   |  | X |   |  |
| 47 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.          |   |  | X |   |  |
| 48 | Existe un trato justo en la Organización.                                           |   |  |   | X |  |
| 49 | Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.                           |   |  | X |   |  |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.                          |   |  |   | X |  |

## **ANEXO 4**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación titulada .....

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 20 y 25 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Yo,....., con número de DNI....., acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: .....

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente.

.....del 2024

---

Firma del Participante

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

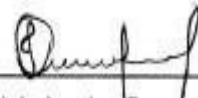
Huánuco, 04 de noviembre del 2024

Dr. FISHER JUSTINIANO CHAVEZ

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA ISAAC NEWTON

Mediante la presente me dirijo a Usted con la finalidad de expresarle un cordial saludo de mi persona Bachiller en psicología Edwin Jonathan Barrueta Marcellini, y a la vez solicitarle gentilmente su autorización para poder aplicar los instrumentos "ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC" y "CUESTIONARIO ESTRÉS BURNOUT" los cuales servirán para realizar mi investigación titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR ISAAC NEWTON, HUÁNUCO - 2024.

Me despido de Usted agradeciendo de antemano su gentil apoyo.



Edwin Jonathan Barrueta Marcellini

Bachiller en psicología





## INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA ISAAC NEWTON

EDUCANDO PARA EL FUTURO

Inicial, Primaria y Secundaria

RDR N° 00001-05

Huánuco, 05 de noviembre 2024

Sr. EDWIN JONATHAN BARRUETA MARCELLINI BACHILLER  
EN PSICOLOGÍA

Mediante la presente me dirijo a usted, en primer lugar, para saludarle muy cordialmente a nombre de la Institución Educativa Particular Isaac Newton y, luego, comunicarle que tiene autorización para aplicar los instrumentos de la Investigación titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR ISAAC NEWTON, HUÁNUCO - 2024.

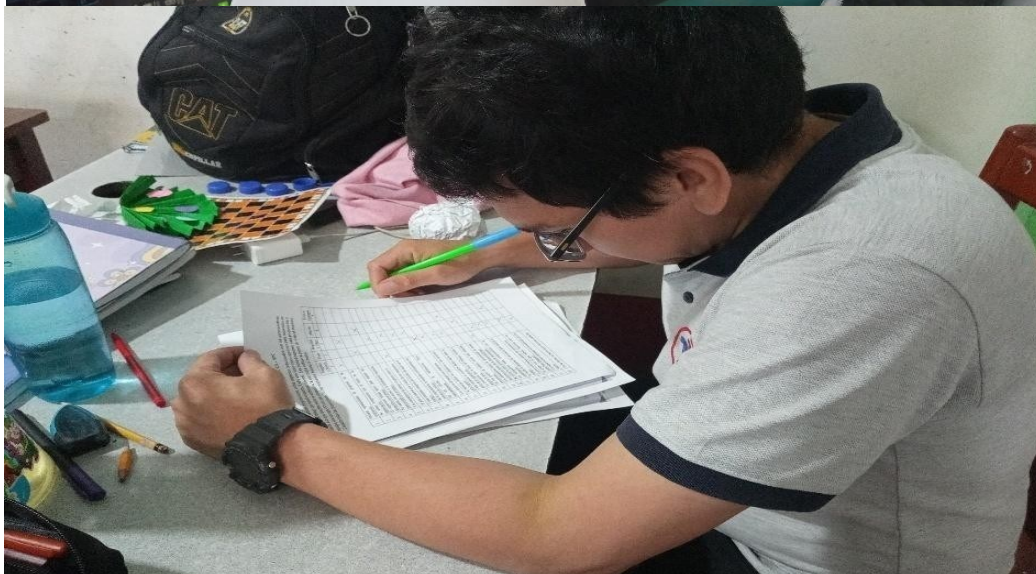
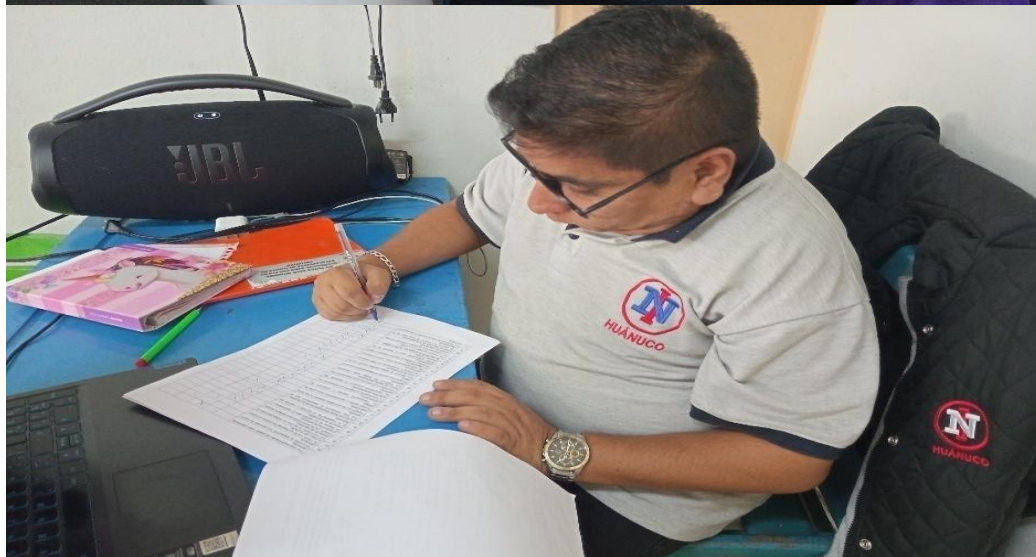
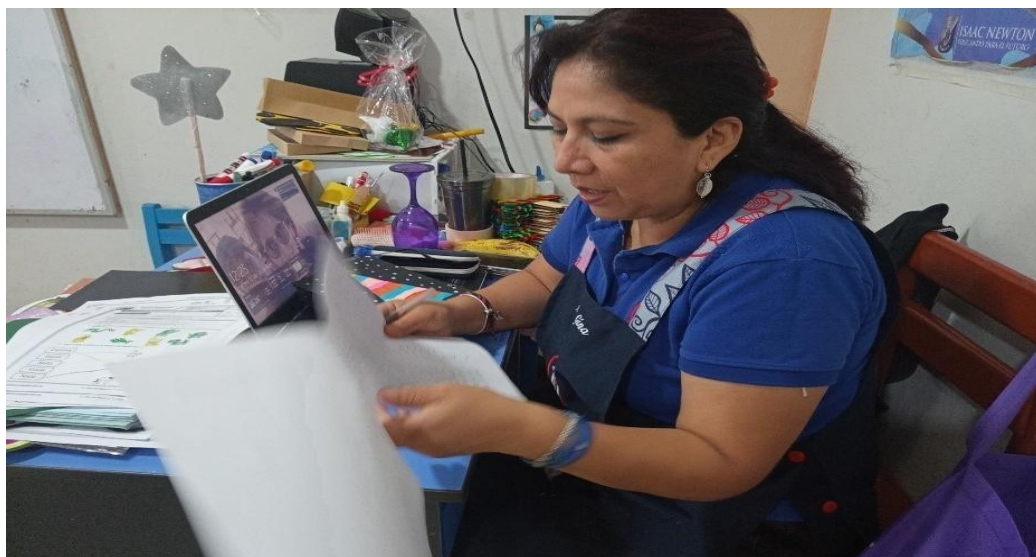
Me despido gentilmente y deseo los mejores éxitos.



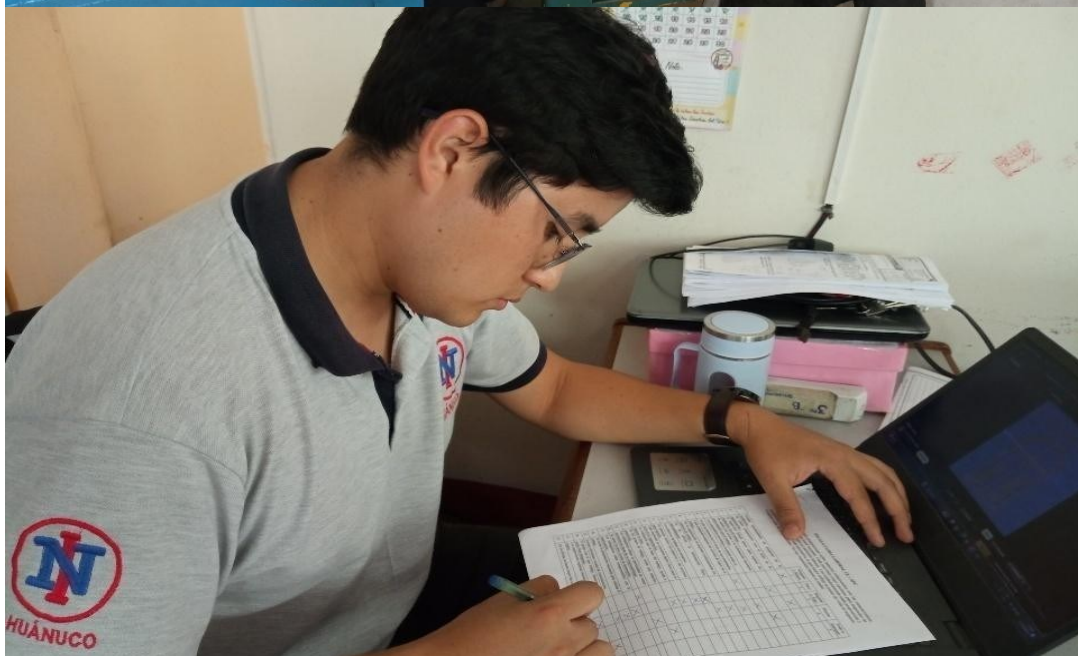
FISHER JUSTINIANO CHAVEZ  
DIRECTOR GENERAL

## ANEXO 5

### FOTOGRAFÍAS DE LA EVALUACIÓN







## ANEXO 6

### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS TEST

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: BOURNOUT DE MALASCH MBI

(Maslach Burnout Inventory. Adaptación española inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral

Nombre del experto: .....  
 Especialidad: .....  
 Asistencial) *Gonzales*

Nombre del instrumento: .....  
 "Calificar con 1. 2. 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiente y claridad"

| Dimensiones           | Ítems                                                                                               | Relevancia | Coherencia | Suficiencia | Claridad |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|----------|
| Agotamiento Emocional | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.                                                    | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                                | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo. | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.                                                   | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento "quemado" por mi trabajo.                                                                 | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento frustrado en mi trabajo.                                                                  | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Creo que estoy trabajando demasiado.                                                                | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Trabajar directamente con personas me produce estrés.                                               | 4          | 4          | 4           | 4        |

|                                            |                                                                                                |   |   |   |   |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|                                            | Me siento acabado.                                                                             | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>Despersonalización</b>                  | Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos no personales.                        | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.                      | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.                              | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | No me preocupa realmente lo que le ocurre realmente a algunas personas a las que doy servicio. | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.                         | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Fácilmente comprendo como se sienten las personas.                                             | 4 | 4 | 3 | 4 |
| <b>Relaciones Personales en el trabajo</b> | Trato muy eficazmente los problemas de las personas.                                           | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.              | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Me siento muy activo.                                                                          | 4 | 4 | 3 | 4 |
|                                            | Facilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas que doy servicio.               | 4 | 4 | 4 | 4 |

|  |                                                                    |   |   |   |   |
|--|--------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|  | Me siento estimulado despues de trabajar en contacto con personas. | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.     | 4 | 4 | 4 | 4 |

Decisión del experto: Apto ☒ No apto ( )

Observaciones: figura

  
Mireia Quinte González  
PSICOLOGO  
C.F.P.P. 20077

# VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: BOURNOUT DE MALASCH MBI

(Maslach Burnout Inventory. Adaptación española inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral

Asistencial)

Nombre del experto: Luz Alberto Oca Tiburcio

Especialidad: Psicólogo

Nombre del instrumento: Inventario Burnout de Maslach

"Calificar con 1. 2. 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiente y claridad"

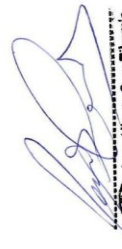
| Dimensiones           | Ítems                                                                                               | Relevancia | Coherencia | Suficiencia | Claridad |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|----------|
| Agotamiento Emocional | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.                                                    | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                                | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo. | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.                                                   | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento "quemado" por mi trabajo.                                                                 | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento frustrado en mi trabajo.                                                                  | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Creo que estoy trabajando demasiado.                                                                | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Trabajar directamente con personas me produce estrés.                                               | 4          | 4          | 4           | 4        |

|                                            |                                                                                                |    |    |    |    |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|
|                                            | Me siento acabado.                                                                             | 4  | 24 | 44 | 4  |
|                                            | Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos no personales.                        | 44 | 24 | 24 | 44 |
|                                            | Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.                      | 44 | 44 | 44 | 44 |
|                                            | Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.                              | 44 | 44 | 24 | 44 |
|                                            | No me preocupa realmente lo que le ocurre realmente a algunas personas a las que doy servicio. | 44 | 24 | 24 | 44 |
|                                            | Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.                         | 44 | 44 | 44 | 44 |
|                                            | Fácilmente comprendo como se sienten las personas.                                             | 44 | 44 | 24 | 44 |
|                                            | Trato muy eficazmente los problemas de las personas.                                           | 44 | 24 | 24 | 44 |
|                                            | Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.              | 44 | 44 | 44 | 44 |
|                                            | Me siento muy activo.                                                                          | 44 | 44 | 24 | 24 |
|                                            | Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas que doy servicio.               | 44 | 44 | 44 | 44 |
| <b>Despersonalización</b>                  |                                                                                                |    |    |    |    |
| <b>Relaciones Personales en el trabajo</b> |                                                                                                |    |    |    |    |

|  |                                                                    |    |    |    |    |
|--|--------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|
|  | Me siento estimulado despues de trabajar en contacto con personas. | 21 | 21 | 21 | 21 |
|  | He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.                 | 41 | 41 | 41 | 41 |
|  | En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.     | 41 | 41 | 41 | 41 |

Decisión del experto: Apto ☒ No apto ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

  
 Luis Alberto Orma Tiburcio  
 Psicólogo  
 C.F.P. N° 3392

# VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: BOURNOUT DE MALASCH MBI

(Maslach Burnout Inventory. Adaptación española inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral

Nombre del experto: H. Rivera Osorio Deisy Fiorella  
 Asistencial  
 Especialidad: Psicóloga

Nombre del instrumento: .....  
 "Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiente y claridad"

| Dimensiones           | Ítems                                                                                               | Relevancia | Coherencia | Suficiencia | Claridad |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|----------|
| Agotamiento Emocional | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.                                                    | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                                | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo. | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.                                                   | 4          | 4          | 3           | 4        |
|                       | Me siento "quemado" por mi trabajo.                                                                 | 3          | 4          | 3           | 3        |
|                       | Me siento frustrado en mi trabajo.                                                                  | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                       | Creo que estoy trabajando demasiado.                                                                | 3          | 3          | 4           | 4        |
|                       | Trabajar directamente con personas me produce estrés.                                               | 3          | 3          | 2           | 4        |


  
 MINISTERIO DE SALUD  
 PSICÓLOGA  
 CPSP 28462

|                                            |                                                                                                |   |   |   |   |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|                                            | Me siento acabado.                                                                             | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos no personales.                        | 3 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.                      | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>Despersonalización</b>                  | Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.                              | 3 | 2 | 4 | 3 |
|                                            | No me preocupa realmente lo que le ocurre realmente a algunas personas a las que doy servicio. | 4 | 3 | 3 | 3 |
|                                            | Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.                         | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Fácilmente comprendo como se sienten las personas.                                             | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Trato muy eficazmente los problemas de las personas.                                           | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.              | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>Relaciones Personales en el trabajo</b> | Me siento muy activo.                                                                          | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                            | Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas que doy servicio.               | 3 | 4 | 4 | 2 |

|  |                                                                    |   |   |   |   |
|--|--------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|  | Me siento estimulado despues de trabajar en contacto con personas. | 4 | 4 | 4 | 2 |
|  | He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.                 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.     | 4 | 4 | 4 | 3 |

Decisión del experto: Apto ☒ No apto ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

*Julio*  
 Juan Carlos Forrelló  
 COLOCA  
 2012

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC

(Sonia Palma Carrillo)

Nombre del experto: Luis Alberto Ortiz Tiburcio

Especialidad: Psicólogo

Nombre del instrumento: Escala Clima Laboral CL-SPC

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiente y claridad”

| Dimensión        | ITEMS                                                                      | Relevancia | Coherencia | Suficiencia | Claridad |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|----------|
| Autorrealización | Existen oportunidades de progresar en la institución                       | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados                          | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlos.          | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Se valora los altos niveles de desempeño.                                  | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros                    | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal. | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Los jefes promueven la capacitación que se necesita.                       | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | La Organización promueve el desarrollo del personal.                       | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.                | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Se reconoce los logros en el trabajo.                                      | 4          | 4          | 4           | 4        |

|                                    |                                                                                     |   |   |   |   |   |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>Involucramiento<br/>laboral</b> | Se siente comprometido con el éxito en la organización.                             | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.                                   | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.   | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.                     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>Supervisión</b>                 | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.                    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.                        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.                        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    |                                                                                     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

|                              |                                                                              |   |   |   |   |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|                              | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.   | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.                       | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Los objetivos del trabajo están claramente definidos.                        | 4 | 4 | 2 | 4 |
|                              | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.         | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existe un trato justo en la Organización.                                    | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | En mi oficina, la información fluye adecuadamente.                           | 4 | 4 | 2 | 4 |
|                              | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.                     | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existen suficientes canales de comunicación.                                 | 4 | 2 | 4 | 4 |
|                              | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.                   | 4 | 2 | 4 | 4 |
|                              | La Organización fomenta y promueve la comunicación.                          | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.                    | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.              | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existen suficientes canales de comunicación.                                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.                                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Los objetivos de trabajo son retadores                                       | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>Comunicación</b>          |                                                                              |   |   |   |   |
| <b>Condiciones laborales</b> |                                                                              |   |   |   |   |

|  |                                                                                             |   |   |   |   |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|  | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.                        | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.                  | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Existe una buena administración de los recursos.                                            | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.                  | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.                                           | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.                                  | 4 | 4 | 4 | 4 |

Decisión del experto: Apto ☒ No apto ( )

Observaciones:

  
 Luis Alberto Oña Tiburcio  
 C.F. P. N° 43602

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC

Nombre del experto: Maria Aguirre (Sonia Palma Carrillo)  
 Especialidad: Psicología  
 Nombre del instrumento: CL - SPC

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiente y claridad"

| Dimensión        | ÍTEM                                                                       | Relevancia | Coherencia | Suficiencia | Claridad |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|----------|
|                  | Existen oportunidades de progresar en la institución                       | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados                          | 4          | 4          | 3           | 4        |
|                  | Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.           | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Se valora los altos niveles de desempeño.                                  | 4          | 4          | 4           | 4        |
| Autorrealización | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros                    | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal. | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Los jefes promueven la capacitación que se necesita.                       | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | La Organización promueve el desarrollo del personal.                       | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.                | 4          | 4          | 4           | 4        |
|                  | Se reconoce los logros en el trabajo.                                      | 4          | 4          | 4           | 4        |

|                                    |                                                                                     |   |   |   |   |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| <b>Involucramiento<br/>laboral</b> | Se siente comprometido con el éxito en la organización.                             | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo                          | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.           | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.                                   | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.   | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.                     | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.                | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.          | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.              | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>Supervisión</b>                 | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.                | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.                    | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.                        | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.                        | 4 | 4 | 4 | 4 |

|                              |                                                                              |   |   |   |   |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|                              | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.   | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.                       | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Los objetivos del trabajo están claramente definidos.                        | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.         | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existe un trato justo en la Organización.                                    | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>Comunicación</b>          | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | En mi oficina, la información fluye adecuadamente.                           | 3 | 4 | 4 | 4 |
|                              | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.                     | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existen suficientes canales de comunicación.                                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.                   | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | La Organización fomenta y promueve la comunicación.                          | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.                    | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.              | 3 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Existen suficientes canales de comunicación.                                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                              | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.                                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>Condiciones laborales</b> | Los objetivos de trabajo son retadores                                       | 4 | 4 | 4 | 4 |

|  | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
|  | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.                        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.                  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Existe una buena administración de los recursos.                                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.                  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.                                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.                                  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Decisión del experto: Apto (X) No apto ( )

Observaciones:

Ninguna

  
 Edwin Aguilar  
 Psicólogo  
 C.R.P. 20077

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC

(Sonia Palma Carrillo)

Nombre del experto: Hg. RIVERA Osorio Dely Fiorella

Especialidad: Psicóloga

Nombre del instrumento: .....

“Calificar con 1. 2. 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiente y claridad”

| Dimensión        | ITEMS                                                                      | Relevancia | Coherencia | Suficiencia | Claridad |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|----------|
| Autorrealización | Existen oportunidades de progresar en la institución                       | 4          | 3          | 4           | 5        |
|                  | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados                          | 5          | 5          | 5           | 5        |
|                  | Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.           | 5          | 5          | 5           | 5        |
|                  | Se valora los altos niveles de desempeño.                                  | 5          | 5          | 5           | 5        |
|                  | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros                    | 5          | 5          | 5           | 5        |
|                  | Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal. | 5          | 5          | 5           | 5        |
|                  | Los jefes promueven la capacitación que se necesita.                       | 5          | 5          | 5           | 5        |
|                  | La Organización promueve el desarrollo del personal.                       | 5          | 5          | 5           | 5        |
|                  | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.                | 5          | 5          | 5           | 5        |
|                  | Se reconoce los logros en el trabajo.                                      | 5          | 5          | 5           | 5        |

|                                    |                                                                                     |   |   |   |   |   |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>Involucramiento<br/>laboral</b> | Se siente compromiso con el éxito en la organización.                               | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo                          | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.                                   | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
|                                    | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.   | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.                     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>Supervisión</b>                 | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.                    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.                        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                    | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.                        | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |

  
 P. 28462  
 P. 28462

|                       |                                                                              |   |   |   |   |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|                       | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.   | 4 | 3 | 4 | 4 |
|                       | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.                       | 4 | 3 | 4 | 4 |
|                       | Los objetivos del trabajo están claramente definidos.                        | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                       | Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.         | 4 | 3 | 4 | 4 |
|                       | Existe un trato justo en la Organización.                                    | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Comunicación          | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                       | En mi oficina, la información fluye adecuadamente.                           | 4 | 3 | 4 | 4 |
|                       | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.                     | 4 | 3 | 4 | 4 |
|                       | Existen suficientes canales de comunicación.                                 | 4 | 3 | 4 | 4 |
|                       | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.                   | 4 | 3 | 4 | 4 |
|                       | La Organización fomenta y promueve la comunicación.                          | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                       | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.                    | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                       | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.              | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                       | Existen suficientes canales de comunicación.                                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                       | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.                                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Condiciones laborales | Los objetivos de trabajo son retadores                                       | 4 | 3 | 4 | 4 |

|  |                                                                                             |   |   |   |   |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|  | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.                        | 3 | 2 | 2 | 2 |
|  | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.                  | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Existe una buena administración de los recursos.                                            | 3 | 2 | 2 | 2 |
|  | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.                 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.                  | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.                                           | 4 | 3 | 4 | 4 |
|  | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.                                  | 4 | 4 | 4 | 4 |

Decisión del experto: Apto ☒ No apto ( )

Observaciones: —

  
 María Dany Parella  
 Psicóloga  
 C.P. 28462