



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**  
ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS**

**ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PRIVADAS**

Para optar Grado académico de  
**MAESTRO EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Autor

**REYNALDO AUGUSTO FERNÁNDEZ VELIT**

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4461-1332

**Asesora:**

**DORIS ELIZABETH MONTOYA FARRO**

Código ORCID: 0000-0003-2619-8636

**Línea de investigación:**

Comportamiento organizacional

Lima – Perú

2025

	<b>DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD</b>	ININ-F-002
		V. 02
		Página 1 de 1

Yo, FERNÁNDEZ VELIT, Reynaldo Augusto, identificado (a) con DNI N.º07765540, egresado de la Escuela de Posgrado, Programa: Maestría en Educación, mención en Gestión Educativa, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Tesis titulada (o): Estrés y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas, es de mi total autoría. El documento es original, no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional. Ha sido realizado bajo la asesoría de la Dra. Doris Elizabeth Montoya Farro

Asimismo, declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, asumo la responsabilidad de cualquier error /omisión que pudiera haber en la presente investigación.

7 de Febrero de 2025



---

Firma del autor



## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los docentes Dr. Carlos Alberto Portocarrero Ramos, Dr. Giancarlo Linares Guevara y Dra. Rita Ayala Barrionuevo.

El graduando, don REYNALDO AUGUSTO FERNANDEZ VELIT, sustentó su Tesis titulada **"ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS"**, para obtener el Grado Académico de Maestro en educación en mención Gestión Educativa.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró al graduando:

Aprobado por unanimidad

Santiago de Surco, 31 de enero del año dos mil veinticinco.

Dr. Carlos Portocarrero Ramos  
Presidente

Dr. Giancarlo Linares Guevara  
Secretario

Dra. Rita Ayala Barrionuevo  
Miembro

## **Dedicatoria**

A Dios y nuestra Buena Madre, a mi esposa e hijo.

A mis padres que me acompañan desde el cielo

A toda mi familia

A la comunidad universitaria Marcelino Champagnat

## **Agradecimiento**

A Dios y la Buena Madre por darme la fortaleza y la perseverancia para concluir este proyecto.

A mi familia por su apoyo incondicional y cariño.

A las autoridades de la universidad Marcelino Champagnat por la confianza depositada en mí, por sus consejos y sus palabras de ánimo.

A mi asesora Dra. Doris Montoya por su sabiduría, acompañamiento y dedicación en este reto académico.

A mi asesor estadístico Prof. Josué Correa por su paciencia y apoyo en el análisis de la información.

A todos los colegas y amigos que me acompañaron y animaron en este proyecto.

## Contenido

	Pág
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Contenido.....	IV
Lista de tablas.....	VI
Lista de figuras.....	VII
Resumen.....	VIII
Abstract.....	IX
Introducción.....	1
I. Planteamiento del problema.....	4
1.1.Descripción del problema.....	4
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Justificación.....	7
II. Marco teórico.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1 A nivel internacional.....	8
2.1.2 A nivel nacional.....	10
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1 Estrés laboral.....	13
2.2.1.1 Definiciones.....	13
2.2.1.2. Deslinde de la definición de estrés y términos asociados en el ámbito laboral.....	14
2.2.1.3. Modelos teóricos.....	15
2.2.1.4. Dimensiones del estrés.....	17
2.2.1.5. Causas.....	20
2.2.1.6. Consecuencias.....	21

2.2.2. Clima laboral.....	23
2.2.2.1 Definiciones.....	23
2.2.2.2 Teorías.....	24
2.2.2.3 Características.....	26
2.2.2.4 Dimensiones.....	27
2.3 Definición de términos básicos.....	31
III.- Objetivos.....	32
3.1. Objetivo general.....	32
3.2. Objetivos específicos.....	32
IV. Hipótesis.....	33
4.1 Hipótesis general.....	33
4.2 Hipótesis específicas.....	33
V. Método.....	34
5.1 Tipo de investigación.....	34
5.2. Diseño de investigación.....	34
5.3. Variables.....	35
5.4. Población y muestra.....	37
5.5. Instrumentos.....	38
5.6. Procedimiento.....	41
VI. Resultados.....	44
VII. Discusión.....	54
VIII. Conclusiones.....	61
IX. Recomendaciones.....	63
Referencias.....	64
Apéndices.....	74

## Lista de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de la población según sexo y rango de edad</i> .....	37
Tabla 2 <i>Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral y sus dimensiones</i> .....	45
Tabla 3 <i>Estadísticos descriptivos de la variable clima laboral y sus dimensiones</i> .....	45
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad de las variables de estudio</i> .....	46
Tabla 5 <i>Relación entre estrés laboral y clima laboral</i> .....	47
Tabla 6 <i>Relación entre dimensión Ansiedad y las dimensiones del clima laboral</i> .....	48
Tabla 7 <i>Relación entre dimensión Depresión y las dimensiones del clima laboral</i> .....	49
Tabla 8 <i>Relación entre dimensión Presiones y las dimensiones del clima laboral</i> .....	50
Tabla 9 <i>Relación entre dimensión Creencias desadaptativas y las dimensiones del clima Laboral</i> .....	51
Tabla 10 <i>Relación entre dimensión desmotivación y las dimensiones del clima laboral</i> ...	52
Tabla 11 <i>Relación entre dimensión mal afrontamiento y las dimensiones del clima laboral</i> .....	53

## Lista de figuras

Figura 1	<i>Tipos de clima y los cuatro subsistemas de la teoría de Likert.....</i>	29
Figura 2	<i>Teoría de Schneider y Hall.....</i>	30
Figura 3	<i>Diseño de investigación .....</i>	35

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas. Corresponde a un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo conformada por 125 docentes de ambos sexos, cuyas edades comprendían entre 25 y 65 años. Para medir las variables se utilizaron la Escala ED-6 y la Escala del Clima Laboral CL – SPC. Las conclusiones son que existe una relación estadísticamente significativa, de tendencia negativa entre el estrés laboral y el clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas. Las implicancias de los resultados han sido discutidas

**Palabras claves:** clima laboral, docentes, estrés laboral, institución educativa privada.

## **Abstract**

The present study had as its general objective to determine the relationship between the level of work stress and the level of work environment in teachers from three private educational institutions. It corresponds to a non-experimental, cross-sectional and non-causal correlational design. The type of sampling was non-probabilistic census. The sample consisted of 125 teachers of both sexes, whose ages ranged from 25 to 65 years. To measure the variables, the ED-6 scale and the CL – SPC work environment were used. The conclusions are that there is a statistically significant relationship, with a negative tendency, between work stress and work environment in teachers from three private educational institutions. The implications of the results have been discussed

**Keywords:** private educational institution, teachers. work environment, work stress

## **Introducción**

El entorno educativo se enfrenta a constantes transformaciones que buscan mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, estas transformaciones a menudo generan un aumento en las exigencias hacia los docentes, lo que puede resultar en niveles elevados de estrés laboral. Diferentes estudios han demostrado que este no solo afecta la salud y el bienestar de los educadores, sino que también repercute negativamente en la calidad del proceso educativo y en el clima organizacional de las instituciones (Antón & Gonzales, 2005).

Es muy importante estudiar el estrés laboral desde el ámbito educativo, dado que, los docentes enfrentan múltiples presiones que afectan tanto su bienestar personal como su desempeño profesional. El clima laboral, entendido como el conjunto de percepciones y actitudes de los trabajadores respecto al ambiente de trabajo (Chiavenato, 2007), juega un papel crucial en la aparición o mitigación de este tipo de estrés. Las interacciones cotidianas, la calidad de la supervisión, las condiciones laborales y la comunicación entre los miembros de la organización son factores que impactan en la salud mental y emocional de los docentes (Bada et al., 2019).

Por tal motivo, el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.

La hipótesis general que se planteó para esta investigación fue determinar una relación inversa y significativa entre el nivel de estrés laboral y el nivel de clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. Los resultados obtenidos implican que existe una relación estadísticamente significativa, de tendencia negativa entre las variables de estudio. La investigación se dividió de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se hace el planteamiento del problema, haciendo la descripción y formulación del mismo. En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico dividido en tres partes. En primer lugar, los antecedentes tanto a nivel internacional como a nivel nacional. En segundo lugar, se desarrollan las bases teóricas relacionadas al estrés laboral y el clima laboral. Por último, se describen las definiciones que se asumen de los términos básicos del trabajo.

En el tercer capítulo se mencionan tanto el objetivo general de estudio como los objetivos específicos.

En el cuarto capítulo se hace referencia a la hipótesis, tanto la general como las específicas.

En el quinto capítulo, se explica el método empleado, enfatizando el tipo y diseño de investigación, las variables, población y muestra. Asimismo, se presentan los instrumentos empleados detallándose las evidencias de validez y confiabilidad. Finalmente, se presenta el procedimiento para la obtención de los datos.

En el sexto capítulo se describen los resultados de la investigación, tanto a nivel descriptivo como inferencial.

En el séptimo capítulo se presenta la discusión, desarrollando la implicancia de los resultados obtenidos, contrastación con estudios similares, limitaciones e importancia del estudio.

En el octavo capítulo se describen las conclusiones, a las que se han llegado a partir de los resultados obtenidos.

Y en el noveno capítulo se presenta las recomendaciones, orientadas a futuras investigaciones sobre las variables de estudio.

Finalmente se espera que la presente investigación sirva de punto de partida para futuros estudios orientados a comprender y disminuir el estrés y mejorar el clima laboral en docentes.

## **I. Planteamiento del problema**

### **1.1 Descripción del problema**

En la sociedad actual se presentan una serie de cambios que generan altos índices de estrés, y el docente no es ajeno a ello. Los cambios suscitados por la pandemia de la Covid – 19 como fueron la adaptación a las nuevas formas de enseñar a través de las clases virtuales, la frustración por los problemas de conectividad, la inestabilidad laboral, entre otros. (Robinet & Pérez, 2020) han puesto de manifiesto la aparición o acentuación de algunos estresores que incluso se pueden reflejar en el clima laboral por las dificultades personales y laborales ocasionadas por la pandemia (Aguilar, 2022).

A nivel internacional, en el estudio de Alvites-Huamaní (2019) sobre el estrés laboral y factores psicosociales en docentes de América Latina se observó que, debido a los sueldos bajos, la violencia manifestada de diversas formas y el sistema educativo rígido como tal se generaban situaciones de estrés y ello influía en las formas de ejercer la profesión. Otro factor importante generador de estrés laboral es la interacción que el docente tiene con estudiantes, padres de familia, directores y colegas. Se destaca en el estudio la influencia que tiene el clima laboral en el desarrollo de situaciones de estrés en los docentes, esta se da porque las ideas y emociones generadas por el clima de trabajo trae como consecuencia mayores cargas de estrés laboral.

Además, las diversas actividades curriculares y extracurriculares, la programación, capacitaciones, proyectos, entre otras, son factores externos que tienen una incidencia muy marcada en la aparición de situaciones estresantes en los docentes debido a que, por la

presión por cumplir, el tiempo reducido para programar, los criterios variados que se tienen para evaluar por parte de los directivos, el uso de plataformas digitales y tecnologías de la información acentuadas por la pandemia favorecen la aparición de situaciones de tensión en el docente. (Carrión-Bósquez et al., 2022).

Y este desenvolvimiento profesional se desarrolla en un ambiente laboral que es percibido por los docentes al cual se le denomina clima laboral. De ahí la importancia de propiciar un ambiente laboral que pueda sopesar la carga de estrés que los docentes puedan tener, ya que percibir un ambiente óptimo puede ayudar a desarrollar mejor su labor (Antón & Gonzales, 2005).

Bada et al. (2019) a nivel nacional, realizaron un estudio en el que concluyeron que es importante evaluar y cuidar el ambiente externo en el que se desenvuelve el docente, es decir el clima laboral, pues ello favorece en disminuir la carga de estrés propia de su desempeño profesional y su vida personal.

De la misma manera, Davis (2006) plantea que el estrés laboral puede generar diversas reacciones a nivel biológico, psicológico y social como son episodios de ira, enfado, irritabilidad, tristeza y otro tipo de reacciones emocionales. Así mismo, se dan consecuencias negativas en el desenvolvimiento profesional como son agotamiento físico, bajo rendimiento, manejo inadecuado de situaciones interpersonales, entre otras.

En las instituciones educativas en la que se desarrolló el estudio se han venido presentando algunas situaciones tensas en los docentes producto de las interacciones que han tenido luego de estar dos años en la modalidad virtual, como son las dificultades en el

cumplimiento de protocolos propios del retorno a la presencialidad lo que está generando cierto grado de estrés.

Por lo expuesto, se considera importante el estudio de la relación entre el estrés y el clima laboral ya que ambas afectan el desempeño del docente y, por ende, en la forma de relacionarse con los estudiantes, docentes y directivos. Así mismo, la calidad de la educación que brinda el docente puede estar influenciada por estas dos variables.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre la dimensión de ansiedad y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas?
2. ¿Qué relación existe entre la dimensión de depresión y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas?
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión de presiones y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas?
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión de creencias desadaptativas y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas?

5. ¿Qué relación existe entre la dimensión de desmotivación y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas?
6. ¿Qué relación existe entre la dimensión de mal afrontamiento y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas?

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 A nivel teórico**

La presente investigación ayudará a incrementar el conocimiento científico en relación a las variables de estrés laboral y clima laboral en docentes. Así también, busca aportar a la discusión y al debate académico en lo que respecta a la relación que pueda existir entre las dos variables de estudio.

#### **1.3.2 A nivel práctico**

Esta investigación es importante porque se podrán realizar recomendaciones, basados en datos empíricos, para la implementación de programas de intervención para fortalecer el clima laboral y reducir los niveles y consecuencias asociadas al estrés laboral.

Además, los datos obtenidos en la investigación ayudarán a brindar propuestas para afrontar un problema tan frecuente en los docentes como es el estrés laboral.

#### **1.3.3 A nivel metodológico**

El presente estudio buscó hallar evidencias de validez y confiabilidad de las escalas ED-6 y clima laboral CL – SPC que miden las variables de estudio en docente de tres instituciones educativas privadas. Para la presente investigación se realizaron las adaptaciones culturales de los instrumentos y que servirán para futuras investigaciones en el mismo contexto.

## **II. Marco teórico**

### **2.1 Antecedentes**

A nivel internacional se realizó una exhaustiva búsqueda de investigaciones científicas en las siguientes bases de datos: TDR, Kriptia, Scielo, Scopus, Redalyc, Dialnet y Google Académico durante el período del 2019 al 2024, tanto en español como en inglés, hallándose las siguientes investigaciones:

#### **2.1.1 A nivel internacional:**

Gonzales y Mejía (2024) en Ecuador elaboraron un estudio cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del clima laboral en los niveles de estrés de los docentes de las carreras de salud de un Instituto Superior Tecnológico Particular en Quito. El diseño fue no experimental de corte transversal. La técnica de muestreo fue de tipo no probabilístico intencional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes que trabajan en la carrera de salud del Instituto Superior Tecnológico Particular, no se describen las características de la muestra. Para la obtención de los datos se utilizaron un Cuestionario para medir el clima laboral y el Cuestionario de la Pontificia Javeriana para el estrés. Se concluyó que existe una correlación negativa débil entre el clima laboral y el estrés, indicando una ligera tendencia a que un mejor clima laboral disminuya el estrés, aunque esta relación no fue significativa.

Domínguez (2023) en Ecuador realizó una investigación siendo el objetivo general determinar la relación existente entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de las entidades municipales del centro - norte de la ciudad de Quito. El diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional. La técnica de muestreo corresponde al tipo no probabilístico intencional. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de

entidades municipales ubicadas en la ciudad de Quito, no se describen las características de la muestra. Los instrumentos empleados en la investigación fueron la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Se concluyó que sí existe relación entre clima organizacional y estrés laboral en la muestra de estudio.

Tirado et al. (2020) en Colombia llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo general fue establecer la relación entre inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en trabajadores que prestan servicios en primera infancia. El diseño de la investigación fue de tipo correlacional de corte transversal. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia quedando una muestra de 150 empleados de la Fundación Menores del Futuro, los autores no describen las características de la muestra. Se aplicaron la prueba EDCO, el Cuestionario de inteligencia emocional TMMS-24 y la prueba de estrés ocupacional. El presente estudio reveló que existe la tendencia a que las personas que mejor clima organizacional identifican son también quienes perciben mayores niveles de estrés laboral.

Zavala (2020) en Bolivia realizó una investigación cuyo objetivo general fue describir el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional con el nivel de Estrés Laboral. El diseño del estudio fue descriptivo correlacional. Se utilizó una muestra probabilística cuyo resultado fue de 25 maestros de aula y de ramas técnicas cuyas edades comprendían entre los 31 a 60 años. Los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de Clima Organizacional y el de estrés laboral. Las conclusiones indicaron que existe una relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en la muestra investigada.

En Ecuador Calahorrano (2019) efectuó un trabajo que tuvo como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral y la percepción del clima organizacional, y la relación entre estas variables. El diseño de la investigación fue correlacional y transversal. Se realizó un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 40 docentes pertenecientes al tercer y cuarto nivel de instrucción. Se aplicó el cuestionario de la Pontificia Universidad Javeriana que mide el estrés y el Test de Litwin y Stinger para el clima organizacional. El trabajo concluyó en que existe una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional.

Como se aprecia en las investigaciones sobre las dos variables, existe una correlación significativa entre el clima laboral y el estrés laboral. Los diseños de las investigaciones son correlacionales no causales por ello no se ha hallado manipulación de las variables. Se observa también que a nivel internacional hay un interés por el estudio de las variables, se han hallado evidencias de la importancia de relacionar el estrés y el clima laboral para poder mejorar el ambiente en las instituciones educativas.

### **2.1.2 A nivel nacional:**

A nivel nacional se realizó una exhaustiva búsqueda de investigaciones científicas en las siguientes bases de datos: Google Académico, repositorios de universidades públicas y privadas de Lima y el interior del país, también en Scopus, Redalyc, Dialnet, Renati y Alicia durante el período del 2019 al 2024, hallándose las siguientes investigaciones:

Cárdenas y Soto (2023) realizaron una investigación cuyo objetivo general fue identificar la relación que existe entre el estrés laboral y el clima organizacional en los docentes de una universidad pública en Huancavelica. El estudio fue no experimental, descriptivo correlacional. Se aplicó un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo

constituida por 26 docentes nombrados de la Facultad de Ciencias Empresariales, no se describen características de la muestra. Para medir las variables se aplicaron cuestionarios diseñados por los autores. Los hallazgos concluyeron que no hay una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional.

Medina y Flores (2023) efectuaron un trabajo cuyo objetivo fue determinar la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés en docentes de una institución educativa en Huaylas, Ancash. Se realizó una investigación no experimental, transversal, con un alcance descriptivo. Se aplicó un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 46 docentes de la institución educativa, los cuales fueron 23 varones y 23 mujeres empleados durante el año 2023. Se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables, los cuales fueron creados por los autores de la investigación. El trabajo concluyó que existe una relación significativa entre las variables para la muestra de estudio.

Reyes (2021) realizó una investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa. El diseño fue descriptivo, correlacional y transversal. Se aplicó el parámetro de proporciones para población finita e *in situ*. La muestra estuvo conformada por 103 docentes, y no se especifican las características de la muestra. Para hallar los resultados se utilizaron el Cuestionario de estrés laboral y el Cuestionario de Clima Organizacional. Se llega a la conclusión de que existe una correlación inversa moderada entre ambas variables.

Gonzales (2021) hizo una investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación del clima, estrés y satisfacción laboral de los docentes. El diseño fue no experimental, transversal de nivel explicativo. Se trabajó con un muestreo no probabilístico.

La muestra estuvo conformada por 57 docentes, en la investigación no se especifican las características de la muestra. Para medir el estrés laboral se aplicó el cuestionario escala de estrés laboral OIT – OMS, para el clima laboral la Escala de Clima Laboral CL-SPC y para la satisfacción laboral la Escala de Satisfacción para Docentes ESLA. Las conclusiones presentadas muestran que no hay relación significativa entre el estrés laboral y el clima laboral, así como con la de satisfacción laboral.

Castillo (2021) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y clima organizacional de los docentes de la institución educativa. Se aplicó un diseño descriptivo – correlacional. Se empleó un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 15 docentes de primaria en la investigación no se especifican las características de la muestra. Para medir las variables se utilizaron el inventario de burnout de Maslach modificado para docentes (MBI-ED) y el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer modificado para docentes. Los resultados obtenidos concluyen que no existe correlación significativa entre las variables de estudio.

Cabrera (2019) efectuó un trabajo cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y estrés laboral en los docentes. El diseño de investigación fue no experimental, descriptivo correlacional. Se utilizó un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 77 docentes de diversas áreas y especialidad. Para recolectar la información se utilizaron dos encuestas creadas por la autora de la investigación. Se concluyó que había una relación inversa entre las dos variables.

En cuanto a los antecedentes nacionales se presentan estudios en el que existe una relación significativa entre clima laboral y estrés. Y en otras, sobre todo en las de provincia,

los hallazgos demuestran que no hay significancia entre las variables de estudio. Se evidencia que hay un interés en la investigación del estrés y el clima laboral. De los mismo se han ido implementando diversos programas y estrategias con el fin de mejorar el ambiente laboral de las instituciones educativas.

## **2.2. Bases teóricas**

Para el desarrollo de las bases teóricas, en primer lugar, se abordará el tema del estrés laboral. En esta parte se señalarán las principales definiciones sobre estrés laboral, se hará un deslinde de las definiciones con otros términos, los principales modelos teóricos y las dimensiones. Finalmente, se explicarán las causas y las consecuencias sobre el estrés laboral, Con respecto al clima laboral se señalarán las definiciones, características, dimensiones y principales modelos teóricos.

### **2.2.1 Estrés laboral**

#### **2.2.1.1 Definiciones**

French y Kahn (1972) definen el estrés como cualquier característica del ambiente laboral, que suponga una amenaza para el individuo, las cuales pueden ser demandas excesivas o recursos insuficientes para cubrir necesidades.

Por otro lado, Stoner, 1994 (como se cita en Atalaya, 2001) plantea que el estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades o recursos.

Peiró y Rodríguez (2008) explican la definición clásica del estrés laboral como la experiencia subjetiva de la persona producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden traer consecuencias negativas.

De las definiciones propuestas, la primera es la que refleja la posición teórica para el presente estudio ya que plantea de una manera clara la definición de estrés laboral a partir de una amenaza que la persona puede percibir en su ambiente laboral y las formas en las que puede evaluarlas y dar una respuesta.

### **2.2.1.2 Deslinde de la definición de estrés y términos asociados en el ámbito laboral**

Se considera importante, para fines de esta investigación, hacer una diferenciación entre los términos de estrés, ansiedad y síndrome de burnout ya que estas tres definiciones se presentan en el ámbito laboral y podrían generar confusiones en la descripción de la variable.

Sierra et al. (2003) señalan que es una tarea laboriosa la diferenciación de algunas definiciones debido al uso frecuente de procesos equiparables. Es decir, algunos de estos reúnen elementos comunes en sus procesos con lo cual algunos autores no realizan una distinción clara de las definiciones.

Taylor (como se cita en Sierra et al., 2003) destaca que el estrés hace referencia a la situación mientras que la ansiedad tiene que ver con la reacción. La definición de ansiedad que postula Bellack y Hersen (como se cita en Ansorena, et al., 1983) ayuda a entender mejor esta idea, ellos indican que la ansiedad es un estado del organismo que se caracteriza por la emisión de respuestas fisiológicas y motoras asociadas al estrés y que van acompañadas, en la

mayoría de los casos, de una percepción cognitiva atribuyendo a ese estado la existencia de un estímulo potencialmente nocivo.

Otro término importante con el que se debe diferenciar es el de estrés con síndrome de Burnout. Gil-Monte (2003) señala dos diferencias que pueden aclarar los términos. Por un lado, sitúa el síndrome de burnout como una situación del estrés laboral crónica y, por otro lado, postula que el estrés no sólo tiene consecuencias negativas sobre la persona, por el contrario, también tiene efectos positivos. En ocasiones es necesario que se presenten situaciones de estrés pues ayuda a que el organismo actúe de forma adecuada siempre y cuando se controlen y no se acentúen en el tiempo. En el caso del síndrome de burnout las consecuencias son sólo negativas.

En la definición de este síndrome propuesta por Maslach y Jackson (1981) se considera que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal, se evidencia que una de las consecuencias o manifestaciones del estrés crónico es el síndrome en mención.

Por tanto, considero que es importante tener clara la diferenciación de términos. Por un lado, ayuda a clarificar la variable de estudio en la investigación. Y, por otro lado, discriminar la utilización del instrumento adecuado de medición.

### **2.2.1.3 Modelos teóricos**

En la literatura científica se puede evidenciar diversos modelos teóricos que buscan explicar la dinámica del estrés en los trabajadores. Estos modelos se basan en el enfoque transaccional

de Lazarus, quien plantea que el estrés es visto como una continua transacción entre las demandas y limitaciones externas, apoyos, recursos internos y valores en el que la persona busca mantener un equilibrio (Cox & Mackay, 1981, como se cita en Martín et al., 2005).

A continuación, se señalan los aspectos más relevantes de cada modelo:

a) **Modelo de ajuste persona – ambiente de French, et al.:**

Para Martín et al. (2005) este modelo considera que el estrés laboral y sus consecuencias se da por la discrepancia entre las necesidades de la persona y las contraprestaciones recibidas del ambiente o del puesto, así como de las demandas del puesto y las habilidades de la persona para dar respuesta.

Un alcance importante es el planteado por Merín et al. (1995) quienes mencionan los cuatro procesos que, según este modelo, causa el estrés laboral:

- Las condiciones físicas y sociales objetivas.
- La percepción subjetiva del contexto objetivo.
- Las respuestas del trabajador.
- Las consecuencias en la salud.

b) **Modelo de demandas – control de Karasek:**

Gil-Monte (2003) menciona que los niveles de estrés según este modelo dependen de dos atributos:

- Las demandas psicológicas de la tarea.
- La posibilidad de control de las demandas por parte del trabajador.

Por tanto, el modelo plantea que se generará estrés laboral si las exigencias del puesto son altas y la capacidad de controlar y decidir son escasas.

c) **Modelo de desequilibrio esfuerzo –recompensa de Siegrist:**

Florez (2014) explica que este modelo propone que se genera estrés laboral cuando hay desajuste entre la alta carga de trabajo y las bajas recompensas. Estas pueden ser de tres tipos: el estatus profesional, la estima por parte de los demás y el dinero.

De aquí podemos evidenciar que la diferencia con el modelo anterior es la sustitución del término control por el de recompensas que percibe que su puesto ofrece.

De los tres modelos propuestos, el primero es la que refleja la posición teórica para el presente estudio del estrés laboral pues pone de manifiesto la relación que existe entre el individuo y las características del ambiente laboral, la cual es evaluada por la persona como amenazante o desbordante, generando una respuesta y consecuencias.

#### **2.2.1.4 Dimensiones del estrés laboral**

Gutiérrez et al. (2005) establecieron las siguientes dimensiones:

- a. **Ansiedad:** esta dimensión está relacionada con las manifestaciones físicas y psicológicas ante situaciones amenazantes y con el uso de sustancias para atenuar las mismas (Gutiérrez et al., 2005).
- b. **Depresión:** Gutiérrez et al. (2005) lo describe como la sensación de tristeza y dificultad para afrontar lo cotidiano de la vida laboral, con características de irritabilidad, decaimiento, sensación de malestar, entre otros.
- c. **Creencias desadaptativas:** esta dimensión está referida a la percepción que tiene el trabajador sobre los cuestionamientos a su trabajo y a la poca valoración del mismo (Gutiérrez et al., 2005).

- d. **Presiones:** Es la percepción del trabajador sobre el trato que recibe de su entorno laboral y cómo responde frente a ello. Esto se puede manifestar en situaciones de tensión o de no sentirse bien (Gracia & Barraza, 2014).
- e. **Desmotivación:** se encuentra relacionada a la pérdida de entusiasmo, deseos de superación y falta de energía que siente el trabajador como respuesta a las situaciones estresantes.
- f. **Mal afrontamiento:** Está referida a la incapacidad para resolver situaciones cotidianas y superar dificultades generadas por el estrés (Gutiérrez et al., 2005).

Suarez (2013) en una adaptación que realizó sobre la Escala de Estrés Laboral (OIT/OMS) menciona las siguientes dimensiones:

- a. **Clima organizacional:** Está en relación a las características del ambiente laboral, la interacción del trabajador con los factores de la organización (Suarez, 2013).
- b. **Estructura organizacional:** Brito y Ciccoti (2007) mencionan que esta dimensión está relacionada con la organización jerárquica, funciones y el espacio del trabajador.
- c. **Territorio organizacional:** Se encuentra relacionada al espacio físico del trabajador, que si se ve invadida puede generar niveles de estrés (Suarez, 2013).
- d. **Tecnología:** En esta dimensión se incluyen todos los recursos que el trabajador necesita para realizar su labor (Suarez, 2013).
- e. **Influencia del líder:** Está relacionada a la influencia positiva o negativa del líder de la organización en la consecución de resultados (Brito & Ciccoti, 2007).
- f. **Falta de cohesión:** Según Suarez (2013) esta dimensión está relacionada con la unión o desunión dentro del grupo que puede influenciar en generar estrés.

- g. **Respaldo del grupo:** Es la percepción del trabajador en relación al apoyo que recibe de sus compañeros para la consecución de los objetivos y metas (Suarez, 2013).

Para García (2016) son cinco las dimensiones para medir el estrés laboral:

- a. **Sobre carga laboral:** Se encuentra relacionado a la cantidad, dificultad y tiempo para realizar las tareas, esto en función a la competencia del trabajador y a la forma en que la organización gestiona los tiempos.
- b. **Control sobre las actividades laborales:** esta dimensión está relacionada a los mecanismos de control sobre el personal, que en algunas situaciones puede ser muy abrumadora.
- c. **Desgaste emocional:** relacionada a la pérdida de expectativas del trabajador a causa del trabajador que se puede manifestar física o emocionalmente.
- d. **Desequilibrio entre esfuerzo y retribución:** Es la percepción del trabajador de que la eficiencia en su trabajo no es retribuida adecuadamente, generando insatisfacción laboral.
- e. **Apoyo institucional:** son todas las operaciones que realiza la organización con el fin de generar un bienestar en el colaborador y que este percibe como un apoyo valioso para su labor.

Para la presente investigación se considerarán las dimensiones planteadas por Gutiérrez et al. (2005) ya que ellas describen las que se utilizarán en el instrumento para recolectar la información. Estas dimensiones están basadas en el modelo teórico de French & Kahn (1972).

### 2.2.1.5 Causas

Naranjo (2009) describe que cualquier situación que la persona perciba como una demanda, amenaza o que exige cambios produce estrés.

Martínez-Otero (2003) agrupó las causas del estrés en general en cuatro categorías:

- Estresores únicos: son las relaciones o alteraciones graves en el entorno vital (atentados, terremotos, entre otros).
- Estresores múltiples: son las modificaciones significativas que afectan a una persona (enfermedad, divorcio, y otros)
- Estresores cotidianos: son las molestias, imprevistos y alteraciones de la rutina (tráfico, discusiones, entre otros)
- Estresores biogénicos: son los mecanismos físicos y químicos que producen estrés (nicotina, estímulos dolorosos, etc). Cano-Vindel (1995) manifiesta que estos estresores son capaces de producir cambios bioquímicos o eléctricos que manifiestan la respuesta del estrés.

En relación con el estrés laboral, Rodríguez et al. (2002) mencionan que los factores estresantes se pueden presentar en cualquier profesión o puesto de trabajo, así como en cualquier circunstancia en el que la persona asume una carga que no puede ajustar rápidamente.

Por ello, Cooper y Paine, 1978 (como se cita en Atalaya, 2001) señalan, en líneas generales, que las fuentes potenciales del estrés laboral son:

- Ambientales: como son las incertidumbres económicas, políticas y tecnológicas.

- Organizacionales: Se pueden mencionar las demandas de la tarea, la función o papel que se desempeña, relaciones interpersonales, estructura organizacional, entre otras.
- Individuales: aquí se encuentran los problemas familiares, económicos, personalidad, entre otros.

### **2.2.1.6 Consecuencias**

Rodríguez et al. (2002) plantean que la exposición a situaciones estresantes no es en sí misma mala o conlleva a consecuencias negativas, sólo cuando las respuestas de estrés son duraderas, frecuentes e intensas pueden presentarse diversos cambios en la persona.

Naranjo (2009) describe las consecuencias del estrés en cuatro áreas:

- Área cognitiva (pensamiento e ideas)
  - Dificultad para permanecer concentrado.
  - Baja retención.
  - Falta de reacción frente a los problemas.
  - Incapacidad de evaluar una situación.
  - Desorganización de ideas.
- Área emotiva (sentimientos y emociones)
  - Dificultad para mantenerse relajado.
  - Impaciencia, intolerancia y falta de consideración hacia otras personas.
  - Aumento de desánimo.
  - Baja autoestima.
- Área conductual (actitudes y comportamientos)

- Incapacidad para dirigirse a personas.
- Patrones de sueños alterados.
- Relaciones personales inapropiadas.
- Aparición de Tics.
- Área fisiológica
  - Sudoración excesiva.
  - Dificultades para respirar.
  - Aumento de tasa cardiaca y presión sanguínea.
  - Problemas gastro intestinales

Para Rodríguez y De Rivas (2011) las consecuencias del estrés no sólo se observan a nivel individual, sino social y organizacional.

Así es como Peiró (2001) manifiesta que en las organizaciones las consecuencias pueden ser:

- Ausentismo.
- Rotación de personal.
- Disminución del rendimiento físico y psicológico.
- Baja calidad de trabajo.
- Accidentes, etc.

Por otro lado, Robbins y Judge (2009) catalogan las consecuencias del estrés laboral en tres categorías:

- Fisiológicas: cambios en el metabolismo, aumento del ritmo cardiaco, jaquecas e infartos, entre otras.
- Psicológicas: insatisfacción laboral, ansiedad, irritabilidad, entre otras.

- Comportamiento: cambios de productividad, ausentismo, cambios de hábitos alimenticios, consumo de alcohol, entre otros.

## **2.2.2 Clima laboral**

### **2.2.2.1 Definiciones**

Martin (2000) menciona que el clima laboral es la fuerza colectiva construida por los integrantes del centro laboral a partir de su unión y compromiso para la consecución de los objetivos institucionales.

Para Palma (2004) el clima es la percepción de los trabajadores sobre los aspectos relacionados al clima laboral enfatizando las posibilidades de realización personal, la manera de involucrarse en las tareas asignadas, la percepción de la supervisión que recibe, la coordinación con sus compañeros y las condiciones laborales que favorecen el desarrollo de su tarea.

Por otro lado, Toro et al. (2007) explican el clima laboral como la percepción que los trabajadores desarrollan sobre la realidad de su trabajo, esta percepción surge de las características e interrelación de la organización en la que desarrollan su labor.

Chiavenato (2007) explica que el clima laboral está relacionado con los elementos o características del ambiente laboral percibidas por los que son parte de la organización y que influye de manera directa en la conducta del trabajador.

Tagiuri y Pace (como se cita en Olaz, 2013) señalan que el clima laboral en una cualidad del ambiente de la organización, la cual es experimentada por los que la conforman y tiene una influencia significativa en su conducta.

Para el desarrollo de la presente investigación se asume la definición de Palma (2004) porque se considera que define mejor las dimensiones del clima laboral a evaluar en la investigación.

## **2.2.2.2 Teorías**

### **2.2.2.2.1 Teoría de Likert (1965)**

Likert, 1965 (como se cita en Casana, 2015) explica que las maneras de comportarse de los trabajadores están influenciadas por la forma de comportamiento y las condiciones en las que desarrolla su labor. Por tanto, la percepción que tenga de ello será influyente en la forma de reaccionar.

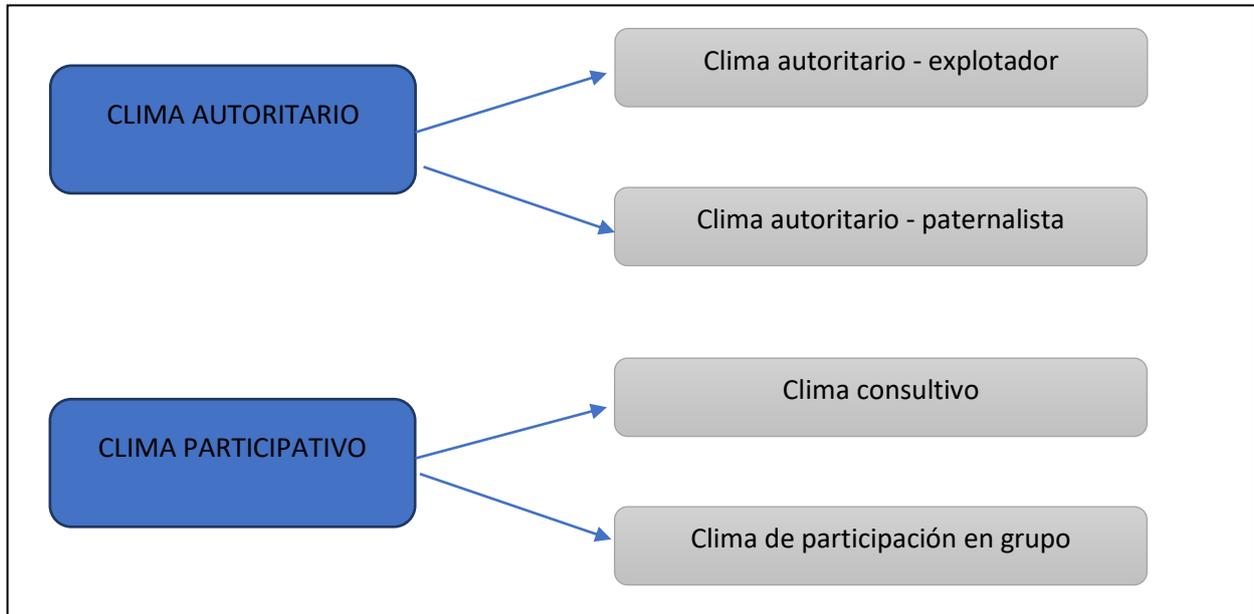
Likert, 1965 (como se cita en Alvarado, 2012) también plantean algunos tipos de variables que influyen en cómo percibe el trabajador el clima en la institución:

- Variables causales: conformada por la estructura de la organización (reglas, decisiones, entre otras)
- Variables intermedias: relacionada al estado interno de la organización (comunicación, toma de decisiones, entre otras)
- Variables finales: son las que determinan los resultados obtenidos por la organización (calidad, utilidades, entre otras)

Chiavenato (2010) menciona que la interacción de estas variables da como resultado dos tipos de clima organizacional y cuatro subsistemas. En la Figura 1 se puede observar los tipos de clima y los cuatro subsistemas.

## Figura 1

*Tipos de clima y los cuatro subsistemas de la teoría de Likert*



*Nota.* De “Administración de recursos humanos” por Chiavenato (2010).

### 2.2.2.2.2 Teoría de Litwin y Stringer (1968)

Liwin y Stringer, 1968 (como se cita en Robbins, 2004) realizan una descripción del clima laboral desde el punto estructural y subjetivo. Por tanto, el clima son todos los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, de las creencias, valores y actitudes de las personas que laboran en una organización.

Navarro et al. (2007) resume las características de esta teoría de la siguiente manera:

- a)** analizar los determinantes de los motivadores de la conducta en situaciones actuales, con cierta complejidad social;
  - b)** simplificar los problemas de medición de los determinantes situacionales;
  - c)** hacer posible la caracterización de la influencia ambiental total de varios ambientes
- (p. 21)

### 2.2.2.2.3 Teoría de Schneider y Hall (1972)

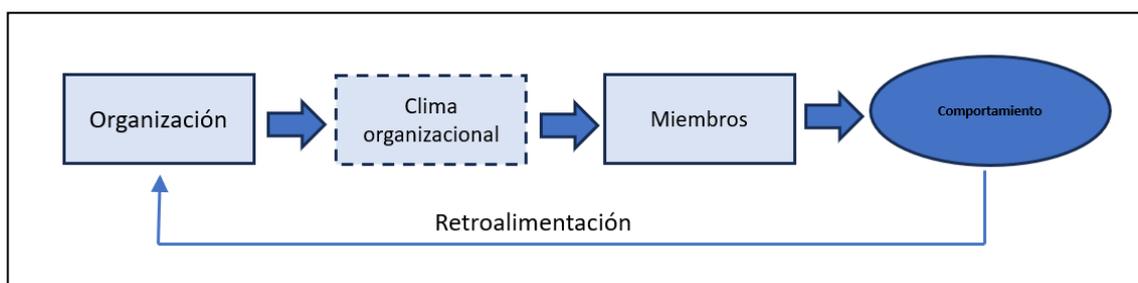
Schneider y Hall, 1972 (como se cita en Cantú, 2015) plantean que el clima laboral es la percepción del trabajador sobre las características de la organización.

Goncalves (2000) resalta que en esta teoría el comportamiento del trabajador no depende de los factores organizacionales sino de las percepciones que se tengan de ellas.

En la Figura 2 se sistematiza la teoría de Schneider y Hall

#### Figura 2

*Teoría de Schneider y Hall*



*Nota.* De “Fundamentos del clima organizacional” por Goncalves (2000)

Para el desarrollo del presente estudio se asume la teoría de Schneider y Hall, 1972 (como se cita en Cantú, 2015) ya que refleja de mejor manera el comportamiento de las personas dentro de la organización y es el sustento teórico en la elaboración del instrumento a aplicar en la investigación.

### 2.2.2.3 Características

El clima laboral presenta una serie de características que se describen a continuación:

- Navarro et al. (2007) describen que el clima hace referencia a la situación en la que se desarrolla el trabajo, es decir al medio ambiente del trabajo

- El clima organizacional tiene cierta permanencia en el tiempo sin dejar de presentarse algunos cambios graduales (Navarro et al., 2007).
- Corral y Pereña (2003) mencionan que el clima organizacional tiene un gran impacto sobre el comportamiento de los miembros. Si hay un buen clima el comportamiento de los trabajadores será favorable, por el contrario, un mal clima puede generar dificultades en el ánimo y el desempeño del trabajador.
- El clima laboral afecta el grado de identificación y compromiso de los miembros con la organización. Un buen clima favorece el desarrollo de trabajadores contentos, satisfechos e identificados (Furnham, 2001).
- Corral y Pereña (2003) plantean como una característica del clima laboral que esta es afectada por el comportamiento y actitudes de los miembros.
- Las variables estructurales (sistemas de contratación, políticas, dirección, entre otras) influyen en el clima laboral. Asimismo, estas variables también pueden verse afectadas por el clima laboral (Corral & Pereña, 2003).
- Un claro indicador de que el clima laboral no es adecuado es la constante rotación de personal y el ausentismo en las labores, consecuencia de la insatisfacción de los trabajadores (Furnham, 2001).

#### 2.2.2.4 Dimensiones

Litwing y Stinger, 1968 (como se cita en Palma, 2004) mencionan nueve dimensiones para explicar el clima dentro de una organización:

- a) **Estructura:** es la percepción de los trabajadores sobre lo interno de la organización (reglas, procedimientos, normas)
- b) **Responsabilidad:** relacionado al sentimiento de autonomía que tiene el trabajador para realizar sus labores.

- c) **Recompensa:** relacionado a los incentivos y premios por el cumplimiento eficaz de sus labores.
- d) **Desafíos:** esta dimensión se relaciona con los retos que asume el trabajador para el cumplimiento de los objetivos.
- e) **Relaciones:** son las percepciones que tiene el trabajador sobre las relaciones con sus compañeros y sus autoridades.
- f) **Cooperación:** esta dimensión está relacionada al espíritu de colaboración y apoyo que pueden sentir los trabajadores con sus compañeros.
- g) **Estándares:** percepción sobre cómo la organización evalúa el rendimiento.
- h) **Conflictos:** relacionada a la forma de afrontar las discrepancias y opiniones contrarias en la organización.
- i) **Identidad:** esta dimensión describe la identificación del trabajador con los las metas y misión de la organización.

Brunet, 1999 (como se cita en Alegre et al., 2015) describe que para medir adecuadamente el clima laboral se deben tener en cuenta cuatro dimensiones:

- a) **Autonomía individual:** es la sensación del trabajador de sentirse autónomo e independiente en sus decisiones en contraste con la rigidez de las normas de la organización.
- b) **Grado de estructura que impone el puesto:** relacionada con la adecuada comunicación de las funciones y métodos de trabajo.
- c) **Tipos de recompensa:** relacionado a las remuneraciones y ascensos.
- d) **Consideración, agradecimiento y apoyo:** esta dimensión está relacionada con los estímulos que el empleado recibe.

Likert (1968) plantea ocho dimensiones:

- a) **Los métodos de mando:** relacionado a la influencia del líder en los empleados.
- b) **Las características de las fuerzas motivacionales:** son los procesos para responder a las necesidades de los trabajadores.
- c) **Las características de los procesos de comunicación:** las formas de comunicación interna de la organización.
- d) **Las características de los procesos de influencia:** relacionado a la importancia de la relación empleador/trabajador.
- e) **Las características de los procesos de toma de decisiones:** esta dimensión está relacionada a las formas en las que se informan las decisiones y funciones.
- f) **Las características de los procesos de planificación:** son las formas en las que se fijan los objetivos y procesos.
- g) **Las características de los procesos de control:** relacionada a la forma en que se distribuye el control en la organización.
- h) **Los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento:** está en función de la planificación de las metas y objetivos.

Palma (2004) planteó en la elaboración de su instrumento de medición del clima laboral cinco dimensiones:

- a) **Autorealización:** esta dimensión está relacionada a la percepción del trabajador de que se den las posibilidades de un desarrollo personal y profesional. Robbins y Judge (2009) añaden que la autorealización también ayudan a satisfacer las necesidades de seguir creciendo y desarrollar el potencial.
- b) **Involucramiento laboral:** Parraguez (2019) describe que en esta dimensión el trabajador se siente identificado y comprometido, también añade que es importante

que la organización pueda motivar a sus trabajadores para que se sientan parte de la empresa y se involucren en el logro de los objetivos.

- c) **Supervisión:** Palma (2004) plantea esta dimensión como el proceso en el que se observa, identifica, analiza y registra cada una de las actividades dentro de la organización. También refiere a que la supervisión debe ayudar a la mejora en las labores y no tener fin fiscalizador y sancionador.
- d) **Comunicación:** es una dimensión muy importante en la organización por ello se debe trabajar en dinamizar y hacerla más efectiva (Edel et al., 2007). Parraguez (2019) añade que una buena comunicación favorece la integración, participación y convivencia en la organización.
- e) **Condiciones laborales:** Palma (2004) plantea que esta dimensión favorece el reconocimiento del trabajador al apoyo en recursos materiales, económicos y psicosociales que puede brindar la organización para el cumplimiento de sus tareas y funciones. Chiavenato (2007) indica que el desarrollo del trabajo está influido por tres grupos de condiciones: ambientales (ruido, temperatura, entre otras), tiempo (horas de trabajo, vacaciones, entre otras) y sociales (estatus, organización informal, entre otras)

Para la presente investigación se asumen las dimensiones planteadas por Palma (2004) ya que describe con mayor precisión las dimensiones a utilizar en el instrumento de medición. Es importante también porque al ser un instrumento elaborado en el Perú las dimensiones están mejor contextualizadas.

## **2.3 Definición de términos básicos**

### **2.3.1 Estrés laboral**

Estrés laboral es cualquier característica del ambiente laboral, que suponga una amenaza para el individuo, las cuales pueden ser demandas excesivas o recursos insuficientes para cubrir necesidades (French & Kahn, 1972).

### **2.3.2 Clima laboral**

El clima es la percepción de los trabajadores sobre los aspectos relacionados al clima laboral tomando en cuenta varios aspectos como son las posibilidades de realización personal, la manera de involucrarse en las tareas asignadas, la percepción de la supervisión que recibe, la coordinación con sus compañeros y las condiciones laborales que favorecen el desarrollo de su tarea (Palma, 2004).

### **2.3.3 Docente**

Es el encargado principal del proceso educativo cuya misión fundamental es contribuir en la formación integral de los estudiantes (Ley N° 28044, Ley General de Educación, 2003).

### **2.3.4 Institución educativa privada**

Son las personas jurídicas con derecho privado creadas por personas naturales o jurídicas autorizadas por los órganos competentes (Ley N° 28044, Ley General de Educación, 2003).

### **III. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.

#### **3.2. Objetivos específicos**

1. Identificar la relación entre la dimensión de ansiedad y las dimensiones del clima laboral en docentes tres instituciones educativas privadas.
2. Identificar la relación entre la dimensión de depresión y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
3. Identificar la relación entre la dimensión de presiones y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
4. Identificar la relación entre la dimensión de creencias desadaptativas y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
5. Identificar la relación entre la dimensión de desmotivación y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
6. Identificar la relación entre la dimensión de mal afrontamiento y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.

## **IV. Hipótesis**

### **4.1 Hipótesis general**

Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.

### **4.2 Hipótesis específicas**

1. Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de ansiedad y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
2. Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de depresión y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
3. Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de presiones y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
4. Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de creencias desadaptativas y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
5. Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de desmotivación y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
6. Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de mal afrontamiento y las dimensiones del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.

## **V. Método**

### **5.1 Tipo de investigación**

La presente investigación es básica porque busca el desarrollo científico para satisfacer la curiosidad a través del descubrimiento de principios. En este tipo se busca el progreso científico sin la necesidad de encontrar una utilidad inmediata (Garcés, 2020). Por ello, esta investigación es básica dado que ofrece información sobre el estrés laboral y el clima laboral a partir de una muestra en docentes de tres instituciones educativas privadas.

También es de tipo cuantitativo, ya que la recolección de datos se fundamenta en la medición de las variables de estrés laboral y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas utilizando procedimientos estandarizados y aceptados por la comunidad científica. Por el hecho de ser mediciones, se representan por números y fueron analizados con métodos estadísticos (Sánchez & Reyes, 2015).

### **5.2 Diseño de investigación**

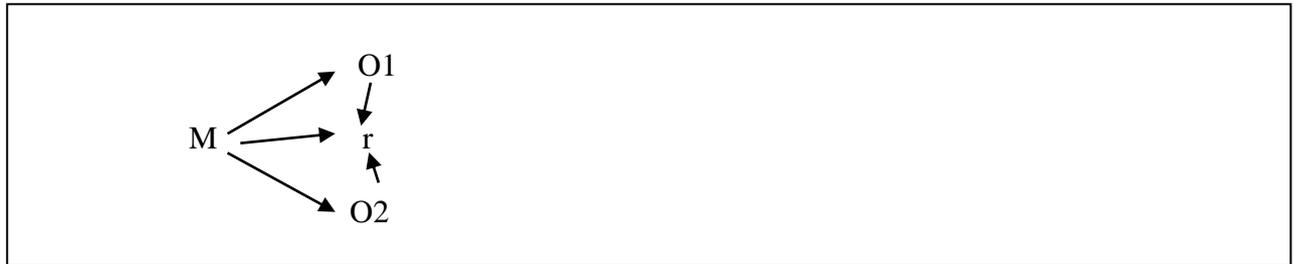
Según la clasificación realizada por Hernández et al. (2014), esta investigación es no experimental, debido a que no se manipularon las variables de estrés laboral y clima laboral, por otro, es transversal puesto que se midieron en un momento dado.

Asimismo, según Hernández et al. (2014) se utilizó un diseño correlacional no causal, ya que se describe la relación entre las variables de estrés laboral y clima laboral en un momento determinado sin precisar el sentido de causalidad o analizar relaciones causales.

El presente diseño según Hernández et al. (2014) se representa de la siguiente manera:

### Figura 3

*Diseño de investigación*



Donde

M = muestra,

O1 = observación de la variable estrés laboral

O2 = observación del clima laboral y

r = correlación entre las variables.

## 5.3 Variables

### 5.3.1 Variables atributivas:

Las variables atributivas están representadas por las propiedades de las personas no susceptibles de manipulación directa. Por ello, se destaca cualquier característica que forma parte de la persona y que pueden cambiar cuando participan en una investigación (Sierra, 2005).

#### 5.3.1.1 Estrés laboral

Esta variable está definida por los resultados obtenidos en la prueba ED-6, cuyas dimensiones son ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento.

### **5.3.1.2 Clima laboral**

Esta variable está definida por los resultados obtenidos en la Escala Clima laboral CI-SPC cuyas dimensiones son autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

### **5.3.2 Variables controladas**

Hernández et al. (2014) mencionan que estas variables dan la confianza para que los resultados de la aplicación de los instrumentos, ya que ayudan a controlar una posible contaminación de los resultados. Estas variables a controlar son las siguientes:

- **Deseabilidad social**

Para controlar esta variable, la aplicación fue anónima, por lo que se pudo deducir que existieron mayores probabilidades de que los participantes respondieron de forma honesta.

- **Explicación clara de las instrucciones:**

Las instrucciones se realizaron de manera clara y sencilla en donde se indicó la forma de marcar las respuestas en el formulario. El propósito de los cuestionarios del estrés laboral y el clima laboral respectivamente, es determinar cómo se da el comportamiento de las variables en tres instituciones educativas privadas de Lima.

- **Material virtual presentado de manera clara:**

Se cuidó la forma de presentar los cuestionarios virtuales, teniendo en cuenta la estructura y claridad de las mismas.

## 5.4. Población y muestra

### 5.4.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por 125 docentes de ambos sexos cuyas edades están entre 20 y 60 años y que laboran en una institución educativa privada a tiempo completo.

En la Tabla 1 se muestra la distribución de la población de acuerdo al sexo y edad.

**Tabla 1**

*Distribución de la población según sexo y rango de edad.*

Sexo	Masculino		Femenino		Total	
	f	%	f	%	f	%
20 a 30 años	4	3	36	29	40	32
31 a 39 años	35	28	20	16	55	44
40 a 60 años	18	14	12	10	30	24
Total	57	45	68	55	125	100

### 5.4.2 Muestra

El tipo de muestreo, fue no probabilístico de tipo censal, siendo la muestra el total de la población (López,1998). Por ello la muestra estuvo conformada por los 125 docentes de las tres instituciones educativas.

## 4.3 Criterios de inclusión

- Edad de 20 a 60 años.
- Aceptar participar voluntariamente en la investigación.

- Haber marcado la opción Sí del consentimiento informado.

#### **4.4 Criterios de exclusión**

- Encontrarse con licencia o de vacaciones.
- Tener contrato como practicante.

### **5.5. Instrumentos**

#### **5.5.1 Escala Ed-6**

Para medir el estrés laboral se utilizó la Escala ED-6 construido por Gutiérrez et al (2005) con el objetivo de medir el nivel de estrés docente en la ciudad de Valencia (España). La Escala consta de 77 ítems agrupados en seis dimensiones: ansiedad (19 ítems), depresión (10 ítems), presiones (10 ítems), creencias desadaptativas (12 ítems), desmotivación (14 ítems) y mal afrontamiento (12 ítems).

Sus respuestas están graduadas en cinco opciones tipo Likert (1: totalmente de acuerdo, 2: de acuerdo; 3: ni de acuerdo, ni desacuerdo; 4: en desacuerdo; 5: totalmente en desacuerdo) La administración es individual y colectiva, siendo el tiempo de aplicación aproximadamente de 20 minutos. Los resultados obtenidos en la prueba indican niveles de estrés desde muy bajo hasta niveles altos.

#### **Evidencias de validez y confiabilidad de la versión original**

La escala fue validada con una muestra conformada por 172 profesores de Cantabrias y Asturias en España, el 55% de centros públicos y 45% de privados. Un 12% impartía educación infantil, 28% primaria, 26% secundaria y el 34% restante impartía de manera combinada en secundaria, bachillerato y/o formación profesional. El 63% fueron mujeres y 37% hombres. El 13% tenían edad entre 20 y 29 años, el 32% entre 30 y 39, 34% entre 40 y 49. Un 4% más de 60 años.

La validez fue obtenida a través del índice de discriminación de todos los ítems, los cuales se encuentran por encima de .28. La confiabilidad fue hallada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach de todos los factores los cuales se encuentran entre .74 y .89, siendo la fiabilidad global de la escala de .93 (Gutiérrez et al., 2005).

#### **5.5.1.1 Evidencias de validez y confiabilidad del instrumento adaptado en el Perú.**

Al ser un instrumento extranjero (España), se realizó una adaptación cultural. Para hallar la validez basada en el contenido de los ítems adaptados, se solicitó el juicio de cinco expertos, cuatro nacionales y un extranjero (ver Apéndice A) quienes tienen experiencia en temas de investigación relacionados a la variable de estrés laboral, cada uno de los jueces completó el formato con la propuesta de adaptación cultural de los ítems (ver Apéndice B). Posteriormente, se aplicó la V de Aiken hallándose valores de 1 en los ítems propuestos. Se determinó la confiabilidad por consistencia interna con la muestra de la investigación a través del alfa de Cronbach hallándose .935 en el instrumento global. En las dimensiones se hallaron los siguientes resultados, ansiedad, .753; depresión, .739; creencias desadaptativas .792; presiones .730; desmotivación .824; mal afrontamiento .752.

#### **5.5.2 Escala de clima laboral CL - SPC**

Para medir el clima laboral se utilizó la Escala del Clima Laboral CL – SPC construido por Palma (2004) en Lima-Perú, cuyo objetivo fue medir en trabajadores dependientes el nivel de percepción global del ambiente laboral. La escala está conformada por 50 ítems agrupados en cinco factores: autorrealización (10 ítems), involucramiento laboral (10 ítems), supervisión (10 ítems), comunicación (10 ítems) y condiciones laborales (10 ítems).

Las respuestas están graduadas en cinco opciones de escala de Likert (1: nunca; 2: poco; 3: regular; 4: mucho; 5: siempre) La aplicación puede ser de manera individual o colectiva, con un tiempo de desarrollo de 15 a 30 minutos.

#### **5.5.2.1 Evidencias de validez y confiabilidad en el instrumento original**

La escala pasó por la validación de jueces, luego se realizó una prueba piloto en distintas organizaciones laborales de Lima Metropolitana. Posteriormente se procedió al análisis del poder discriminatorio de los ítems hallando un índice de correlación de .84 y .87 respectivamente.

Luego de aplicar el instrumento a la muestra conformada por 1323 trabajadores dependientes de empresas de producción y de servicios tanto estatales como particulares, se realizó el análisis factorial que permitió la conformación de los factores del clima. El análisis de la correlación inter ítems permitió realizar varios descartes quedando la escala finalmente en 50 ítems.

La confiabilidad fue hallada por el método de consistencia interna con el coeficiente de Alfa de Cronbach hallándose un valor de .97 y mediante el método de Split Half obteniendo un índice de .90 (Palma, 2004).

De los datos obtenidos se puede afirmar que la escala tiene evidencias consistentes de validez y confiabilidad.

#### **5.5.2.2 Evidencias de validez y confiabilidad de la adaptación al contexto educativo nacional**

Al ser un instrumento dirigido a empresas laborales no educativas se realizó una adaptación cultural. Para hallar la validez basada en el contenido de los ítems adaptados se solicitó el

juicio de cinco expertos nacionales, quienes tienen experiencia en temas de investigación relacionados a la variable de clima laboral en el ámbito educativo (ver apéndice C) Cada uno de los jueces completó el formato con la propuesta de adaptación cultural de los ítems (ver Apéndice D), posteriormente se aplicó la *V* de Aiken hallándose valores de 1 en los ítems propuestos. Se determinó la confiabilidad por consistencia interna con la muestra de la investigación a través del alfa de Cronbach hallándose .948 para la prueba total. En las dimensiones se hallaron los siguientes resultados, autorrealización .880; involucramiento, .754; supervisión, .739; comunicación .814; condiciones laborales .798.

## **5.6.Procedimiento**

### **5.6.1 Prueba piloto**

Para verificar la comprensión de los instrumentos y verificar la congruencia de la adaptación cultural se realizó una prueba piloto con 30 docentes con características similares a la muestra de estudio, hallándose que el 88 % de participantes desarrollaron con normalidad la prueba considerándola sencilla y de corto tiempo de resolución.

### **5.6.2 Coordinaciones previas**

Se contactó a las autoridades de las instituciones educativas con el fin de solicitar la colaboración de los docentes aclarando la forma y términos de la participación. (ver Apéndice E)

Asimismo, se solicitó la autorización a los autores de los instrumentos para la aplicación en la muestra. Para el estrés laboral se utilizó el Ed-6 de uso libre (ver Apéndice F) y para medir el clima laboral se solicitó la autorización a la autora de la escala CL-SPC (ver Apéndice G)

### **5.6.3 Presentación**

La presentación, vía correo electrónico, fue la siguiente:

“Primeramente me presento, soy el Prof. Reynaldo Fernández Velit estudiante de la maestría en gestión educativa y a través de la presente le hago llegar mi más cordial saludo y le solicito el apoyo de los docentes de su institución para el desarrollo de mi investigación sobre estrés y clima laboral en docentes de instituciones privadas. Es un cuestionario a través de un Google Forms de tal manera que el docente lo pueda desarrollar en el momento que se encuentre más tranquilo. El presente cuestionario le tomará alrededor de 20 minutos resolverlo y será completamente anónimo.”.

Se puede apreciar la solicitud tipo en el Apéndice H.

### **5.6.4 Aplicación del consentimiento informado**

En la aplicación virtual de los cuestionarios se indicó a los participantes mediante el siguiente texto su consentimiento para desarrollar los cuestionarios:

“La presente investigación es dirigida por Reynaldo Fernández Velit, estudiante de post grado de la Universidad Marcelino Champagnat. El objetivo de este estudio es relacionar el estrés y el clima laboral en docentes.

Si usted accede a participar en este estudio deberá responder el Google Forms adjunto, el cual consta de 2 pruebas que miden el estrés y la percepción del clima laboral.

La prueba tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo y su participación en ella es anónima, ya que no se registrará su nombre, ni ningún otro dato con el que se le pueda identificar. De igual modo, su participación es voluntaria. En caso usted no desee participar, su decisión no le traerá ningún inconveniente. Finalmente, la

información recogida será totalmente confidencial, ya que solo el investigador tendrá acceso a ella y no se utilizará con ningún otro fin ajeno a la investigación.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Reynaldo Fernández Velit al correo [rfernandez@umch.edu.pe](mailto:rfernandez@umch.edu.pe)” (Ver Apéndice I).

### **5.6.5 Condiciones de la aplicación**

Los docentes accedieron a los instrumentos de la investigación vía la plataforma Google Forms, presentándose primero la escala Ed-6 de estrés en docentes y luego la escala de Clima Laboral CI-SPC, para marcar las alternativas tuvieron un periodo de tiempo no mayor a 20 minutos. Para asegurar el anonimato de la prueba no se solicitó que revelasen la procedencia de su centro laboral.

### **5.6.6 Instrucciones**

Las instrucciones para la aplicación de los instrumentos fueron de acuerdo a los protocolos establecidos por los autores.

## VI. Resultados

En el presente capítulo se muestra los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico como respuesta a las hipótesis formuladas. En primer lugar, se realizó el análisis descriptivo hallando los puntajes mínimos y máximos, la media, la desviación estándar y el coeficiente de variación. Seguidamente, se realizó el análisis de normalidad donde se procedió a determinar el tipo de distribución de los datos, para lo cual se aplicó la prueba de Shapiro Wilk. Luego se procedió a aplicar el estadístico no paramétrico de correlación de *Rho* de Spearman, debido a que los datos obtuvieron una distribución no normal. Finalmente, para procesar los datos recopilados por los instrumentos se empleó el software Jamovi versión 2.3.28.

### **Análisis descriptivo de las variables**

Como parte del análisis descriptivo se hallaron los resultados de las dimensiones de la variable estrés laboral: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento. Se calcularon los valores mínimos y máximos, la media (tendencia central), la desviación estándar, coeficientes de variación.

En la Tabla 2 se observan los resultados descriptivos obtenidos de las dimensiones de la variable estrés laboral donde se aprecia que el promedio de las dimensiones no presenta una tendencia diferenciada ni hacia los puntajes máximos ni hacia los puntajes mínimos. Asimismo, los resultados del coeficiente de variación indican que son datos homogéneos al estar debajo del 30 %.

Tabla 2

*Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral y sus dimensiones*

	Mín	Máx	M	DE	CV
Ansiedad	33	57	41.87	6.29	15.01%
Depresión	10	27	17.18	3.89	22.64%
Creencias desadaptativas	27	44	34.70	4.04	11.64%
Presiones	18	34	24.27	4.00	16.48%
Desmotivación	23	46	29.94	6.04	20.17%
Mal afrontamiento	19	32	23.82	3.33	13.98%

*Nota.* Min. = puntaje mínimo; Máx. = puntaje máximo; M = media; DE = desviación estándar; CV= coeficiente de variación.

En la Tabla 3 se observan los resultados descriptivos obtenidos de las dimensiones de la variable clima laboral donde se aprecia que el promedio de las dimensiones no presenta una tendencia diferenciada ni hacia los puntajes máximos ni hacia los puntajes mínimos. Asimismo, los resultados del coeficiente de variación indican que son datos homogéneos al estar debajo del 30 %.

Tabla 3

*Estadísticos descriptivos de la variable clima laboral y sus dimensiones*

	Min	Max	M	DE	CV
Autorrealización	17	42	33.16	5.25	15.83%
Involucramiento laboral	29	44	39.55	3.37	8.52%
Supervisión	23	46	36.99	3.16	8.54%
Comunicación	23	42	36.15	4.08	11.28%
Condiciones laborales	23	43	34.96	3.96	11.32%

*Nota.* Min. = puntaje mínimo; Máx. = puntaje máximo; M = media; DE = desviación estándar; CV= coeficiente de variación.

## **Análisis de la distribución de los datos**

En la Tabla 4 se presenta el análisis de la distribución de los datos, la cual se realizó con el estadístico Shapiro Wilk. Los resultados dan cuenta que ninguna de las variables tiene distribución normal. En este sentido los estadísticos que se emplearon para la contrastación de las hipótesis del presente estudio se enmarcan dentro de la estadística no paramétrica. Por ello se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman.

Tabla 4

### *Prueba de normalidad de las variables de estudio*

	SW	p
Ansiedad	0.922	< .001
Depresión	0.859	< .001
Creencias desadaptativas	0.952	< .001
Presiones	0.908	< .001
Desmotivación	0.886	< .001
Mal afrontamiento	0.939	< .001
Autorrealización	0.818	< .001
Involucramiento laboral	0.796	< .001
Supervisión	0.942	< .001
Comunicación	0.730	< .001
Condiciones laborales	0.821	< .001

*Nota.* SW = estadístico Shapiro Wilk; p = significancia estadística

## **Contrastación de hipótesis**

### **Hipótesis General**

En la Tabla 5, se presenta la relación de los puntajes totales para estrés laboral y clima laboral, se observa que sí existe una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa y de una magnitud moderada dado que el coeficiente de correlación se encuentra dentro del rango de .30 – .49 y en relación al coeficiente de determinación explica la variación del .198 lo que implica un efecto pequeño ya que se encuentra en el rango de .04 y .24 (Cohen, 2011, como se cita en Rendón et al., 2021). Con esta información se rechaza la hipótesis nula y se corrobora la hipótesis de estudio.

**Tabla 5**

*Relación entre estrés laboral y clima laboral*

VARIABLES	<i>n</i>	<i>r<sub>s</sub></i>	<i>r<sup>2</sup></i>	<i>p</i>
Estrés laboral	125	-.445	.198	<.001
Clima laboral				

*Nota. r<sub>s</sub> = Coeficiente de correlación de Spearman; r<sup>2</sup> = Coeficiente de determinación*

### **Hipótesis específica 1**

En la Tabla 6 se observa que, de las dimensiones del clima laboral, el involucramiento laboral y la supervisión tienen una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa con la ansiedad, siendo ambas correlaciones de magnitud moderada. Las demás dimensiones (autorrealización, comunicación y condiciones laborales) no muestran relaciones significativas con la ansiedad. Este resultado evidencia que la hipótesis específica 1 se cumple parcialmente dado que solo se cumple para dos dimensiones de la variable clima laboral.

**Tabla 6***Relación entre dimensión Ansiedad y las dimensiones del clima laboral*

Dimensiones	$r_s$	$r^2$	Sig.
Ansiedad			
Autorrealización	-.124	.0150	.168
Involucramiento laboral	-.298***	.0880	.001
Supervisión	-.255**	.0650	.004
Comunicación	-.042	.0001	.644
Condiciones laborales	-.102	.0104	.257

*Nota.  $r_s$  = valor de la correlación de Rho de Spearman;  $r^2$  = coeficiente de determinación; Sig. = significancia estadística.*

### **Hipótesis específica 2**

En la Tabla 7 se presenta la relación entre la dimensión depresión y las dimensiones del clima laboral evidenciando que la depresión tiene una correlación estadísticamente significativa de tendencia negativa con las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y comunicación, siendo más fuerte con involucramiento laboral (-0.477) y con Comunicación (-0.432). Por otro lado, no hay evidencia estadística suficiente para concluir que las condiciones laborales tienen un impacto significativo en los niveles de depresión. Por lo tanto, se cumple parcialmente la hipótesis planteada.

**Tabla 7***Relación entre dimensión Depresión y las dimensiones del clima laboral*

Dimensiones	$r_s$	$r^2$	Sig.
Depresión			
Autorrealización	-.262**	.068	.003
Involucramiento laboral	-.477***	.228	.000
Supervisión	-.312***	.010	.000
Comunicación	-.432***	.187	.000
Condiciones laborales	-.154	.002	.087

*Nota.  $r_s$  = valor de la correlación de Rho de Spearman;  $r^2$  = coeficiente de determinación; Sig. = significancia estadística.*

### **Hipótesis específica 3**

En la Tabla 8 se presenta la relación entre la dimensión presiones y las dimensiones del clima laboral encontrándose que sí existe correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa en todas las correlaciones, siendo la magnitud muy débil y marginalmente significativa con la dimensión Condiciones laborales; débil, con Autorrealización; moderada con las dimensiones involucramiento laboral, supervisión y comunicación. Por lo expuesto, se puede afirmar que se niega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis planteada.

**Tabla 8***Relación entre dimensión Presiones y las dimensiones del clima laboral*

Dimensiones	$r_s$	$r^2$	Sig.
Presiones			
Autorrealización	-.211*	.040	.018
Involucramiento laboral	-.301***	.090	.000
Supervisión	-.487***	.237	.000
Comunicación	-.340***	.116	.000
Condiciones laborales	-.173	.03	.050

*Nota.*  $r_s$  = valor de la correlación de Rho de Spearman;  $r^2$  = coeficiente de determinación; Sig. = significancia estadística.

**Hipótesis específica 4**

En la Tabla 9 se presenta la relación entre la dimensión creencias desadaptativas y las dimensiones del clima laboral en la que se observa que sí existe correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa con todas las dimensiones de la variable clima laboral, obteniéndose una magnitud débil o pequeña con la autorrealización y con las condiciones laborales y de magnitud moderada o mediana con la dimensión supervisión, comunicación e involucramiento laboral. Por lo expuesto, se puede afirmar que se niega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis planteada.

**Tabla 9***Relación entre dimensión Creencias desadaptativas y las dimensiones del clima laboral*

Dimensiones	$r_s$	$r^2$	Sig.
Creencias desadaptativas			
Autorrealización	-.281**	.008	.001
Involucramiento laboral	-.298***	.008	.000
Supervisión	-.465***	.216	.000
Comunicación	-.387***	.150	.000
Condiciones laborales	-.272**	.074	.002

*Nota.  $r_s$  = valor de la correlación de Rho de Spearman;  $r^2$  = coeficiente de determinación; Sig. = significancia estadística.*

**Hipótesis específica 5**

En la Tabla 10 se presenta la relación entre la dimensión desmotivación y las dimensiones del clima laboral encontrándose que sí existe una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa con todas las dimensiones de la variable clima laboral con una magnitud pequeña o débil con la autorrealización, una magnitud mediana con la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales, y de magnitud grande con el involucramiento laboral. En la dimensión de involucramiento laboral el efecto es mediano ya que el coeficiente es mayor a .25. Por lo expuesto, se puede afirmar que se niega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis planteada.

**Tabla 10***Relación entre dimensión desmotivación y las dimensiones del clima laboral*

Dimensiones	$r_s$	$r^2$	Sig.
Desmotivación			
Autorrealización	-.193*	.037	.031
Involucramiento laboral	-.626***	.391	.000
Supervisión	-.364***	.132	.000
Comunicación	-.410***	.168	.000
Condiciones laborales	-.308***	.095	.000

*Nota.*  $r_s$  = valor de la correlación de Rho de Spearman;  $r^2$  = coeficiente de determinación; Sig. = significancia estadística.

**Hipótesis específica 6**

En la Tabla 11 se presenta la relación entre la dimensión mal afrontamiento y las dimensiones del clima laboral en la que se observa que sí existe correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa con todas las dimensiones de la variable clima laboral, con una magnitud débil o pequeña con la autorrealización; moderada o mediana con condiciones laborales, involucramiento laboral, supervisión y comunicación. Por lo expuesto, se puede afirmar que se niega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis planteada.

**Tabla 11**

*Relación entre dimensión mal afrontamiento y las dimensiones del clima laboral*

Dimensiones	$r_s$	$r^2$	Sig.
Mal afrontamiento			
Autorrealización	-.177*	.031	.049
Involucramiento laboral	-.479***	.230	.000
Supervisión	-.378***	.142	.000
Comunicación	-.428***	.183	.000
Condiciones laborales	-.273**	.075	.002

*Nota.*  $r_s$  = valor de la correlación de Rho de Spearman;  $r^2$  = coeficiente de determinación; Sig. = significancia estadística.

## VII. Discusión

En esta parte de la investigación se procederá a realizar la discusión en base a los resultados obtenidos, para este fin en la primera parte se llevará a cabo un análisis de las implicancias de los resultados en la correlación de las dimensiones de las variables de estrés laboral y clima laboral y la contrastación con estudios similares. En la segunda parte, se señalarán las limitaciones de la investigación y, finalmente, se reportará la importancia de la investigación.

### **7.1 Análisis de las implicancias de los resultados obtenidos y contrastación con estudios similares**

Los resultados obtenidos permitieron confirmar la hipótesis general que existe una relación inversa y significativa entre el nivel de estrés laboral y el nivel del clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas. ( $r_s = -.445$ ) De ahí que, al tener un buen clima laboral, se pueden disminuir los niveles de estrés. Estos resultados corroboran los aportes teóricos de Antón y Gonzales (2005) de la importancia de tener ambientes laborales para sopesar el estrés laboral en docentes, ya que al sentirse cómodo en su trabajo puede disminuir su carga de estrés asociado a factores internos y externos.

Asimismo, los resultados muestran que la relación tiene una magnitud moderada ya que se encuentra en el rango de .30 - .49 indicando que puede haber otros factores que ayuden o perjudiquen en la relación de las variables, entre ellos la personalidad, la cultura organizacional y la identificación con la institución que fueron descritas por Bada et al. (2019) lo que conlleva a la necesidad de ampliar la investigación considerando estos aspectos.

Son pocos los estudios a nivel nacional realizados en Lima sobre la relación entre las variables de estudio. El presente estudio fue realizado con tres instituciones de la ciudad de Lima. El trabajo de Reyes (2021) señala que hay una relación significativa entre el estrés en

docentes y el clima laboral. A diferencia, de los estudios realizados en provincia como el de Cárdenas y Soto (2023), Medina y Flores (2023), Gonzales (2021), Castillo (2021), Cabrera (2021) que concluyen que no existe una relación significativa entre el estrés en docentes y el clima laboral. Estas diferencias podrían deberse a factores asociados a la cultura, la presencia de estresores externos. Estas diferencias entre la relación de las variables de estudio entre Lima y provincia deben llevarnos a ampliar las investigaciones sobre la influencia de variables asociadas con el estrés en docentes y el clima laboral.

A nivel internacional los estudios en Ecuador de Domínguez (2023) y Calahorrano (2019), en Bolivia de Zavala (2020) y en Colombia de Tirado et al. (2020) muestran que sí hay una relación significativa entre el estrés docente y el clima laboral lo que afianza los resultados obtenidos en la presente investigación.

Con respecto a la hipótesis específica 1 se indica que existe una relación inversa y significativa entre la dimensión ansiedad y las dimensiones del clima laboral se encontró que existe una relación estadísticamente significativa de tendencia negativa y de magnitud pequeña con el involucramiento laboral y la supervisión. Es decir, que las respuestas agudas relacionadas al estrés tienen una relación, por un lado, con el involucramiento laboral el cual se refiere al compromiso en el cumplimiento de objetivos y metas. Y, por otro lado, con la supervisión, que está en función a la apreciación que tienen los directivos de la institución sobre el desempeño del docente lo cual puede generar situaciones de ansiedad. Esto se relaciona con los estudios de Carrión-Bohorquez (2022) el cual manifiesta que la carga de trabajo, cumplimiento de metas y evaluaciones de directivos facilitan la aparición de situaciones agudas de estrés. En su planteamiento teórico Peiró y Rodríguez (2008) explican en su definición de estrés laboral que esta es producida por demandas externas cuyo control es muy difícil.

Al analizar los resultados obtenidos en la hipótesis específica 2, la cual menciona que existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de depresión y las dimensiones del clima laboral se halló que existe una relación estadísticamente significativa de tendencia negativa y de magnitud pequeña con la autorrealización y de magnitud mediana con el involucramiento laboral, la supervisión y la comunicación. La dimensión de depresión está relacionada a la manifestación de estrés constante a través del tiempo, en relación al involucramiento laboral, la supervisión y la comunicación, estas están en función con la dinámica laboral diaria. Parraguez (2019) describe estas dimensiones como muy importantes en la tranquilidad de los docentes de ahí que esta se puede ver afectada por situaciones de estrés crónico.

En relación a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 3, se menciona que existe una relación inversa y significativa entre la dimensión presiones y las dimensiones del clima laboral hallándose que existe una relación estadísticamente significativa de tendencia negativa y de magnitud pequeña con la autorrealización y de magnitud mediana con el involucramiento laboral, la supervisión y la comunicación. En el caso del involucramiento laboral se puede reflejar un menor compromiso y motivación para participar activamente de tareas como se describió en los estudios de Ccorahua (2017). En el caso de la supervisión, según la investigación de Castillo (2018) las presiones influyen en cómo los docentes perciben el apoyo y la dirección que reciben sus supervisores. Finalmente, las presiones pueden llevar a malentendidos, falta de información clara o una reducción en la apertura y transparencia dentro de la institución.

Los resultados obtenidos en la hipótesis específica 4, la cual menciona que existe una relación inversa y significativa entre la dimensión creencias desadaptativas y las dimensiones del clima laboral se halló que sí existe correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa y magnitud pequeña con la autorrealización, el involucramiento laboral y las condiciones laborales y de magnitud mediana con la supervisión y la comunicación.. Con lo que se refiere a la percepción de las condiciones laborales, los docentes con estas creencias pueden percibir su entorno de trabajo de manera más negativa, lo cual se refleja en una mayor insatisfacción con el ambiente físico o con las políticas laborales (Palma, 2004).

Las creencias desadaptativas tienen un impacto más pronunciado en la percepción de la supervisión. Los docentes con estas creencias pueden percibir la guía y el apoyo de sus directivos de manera más negativa, lo que podría llevar a una mayor insatisfacción y a posibles conflictos en la relación directivo-docente. La comunicación es otra dimensión del clima laboral que se ve notablemente afectada por las creencias desadaptativas. Los docentes con estas creencias pueden tener más dificultades para participar en interacciones laborales de manera efectiva, lo que puede resultar en malentendidos, menos transparencia y una menor colaboración. (Chiavenato, 2010).

Los resultados obtenidos en la hipótesis específica 5, que describe que existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de desmotivación y las dimensiones del clima laboral se halló que sí existe correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa y de magnitud pequeña con la autorrealización, de magnitud mediana con la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales, y de magnitud grande con el involucramiento laboral. La desmotivación está relacionada a los factores externos e internos que desaniman su función educativa (García, 2016). Los docentes que se sienten desmotivados experimentan una ligera disminución en su sentido de logro personal y en la

percepción de que están desarrollando todo su potencial en el trabajo. La supervisión se ve moderadamente afectada por la desmotivación, esto sugiere como menciona Martínez-Otero (2023) que cuando los empleados están desmotivados perciben la calidad de la supervisión de manera menos favorable. Los docentes pueden sentir que los directivos no brindan suficiente apoyo, reconocimiento o dirección. La magnitud negativa mediana entre desmotivación y comunicación indica que los docentes desmotivados tienden a ver la comunicación como menos efectiva, lo que podría incluir problemas de claridad, transparencia o frecuencia en la información compartida (Naranjo, 2009). La relación entre desmotivación y condiciones laborales sugiere que los docentes desmotivados tienden a percibir sus condiciones laborales de manera más negativa. Esto podría incluir aspectos físicos del entorno de trabajo, así como percepciones sobre la seguridad, comodidad y recursos disponibles.

En el caso de la relación entre desmotivación e involucramiento laboral es la magnitud fuerte entre todas las dimensiones analizadas. Esto significa que la desmotivación es un factor crucial que reduce significativamente el involucramiento laboral, entendido como el compromiso emocional, cognitivo y conductual de los docentes con su trabajo (Martín, 2000). Como mencionan Corral y Peña (2003) los docentes desmotivados están menos dispuestos a invertir esfuerzo en sus tareas, a participar activamente en las actividades organizacionales ya alinearse con los objetivos de la institución.

En la hipótesis específica 6 se observa que sí existe correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa y de magnitud pequeña con la autorrealización y las condiciones laborales y de magnitud mediana con el involucramiento laboral, la supervisión y la comunicación. Los docentes que utilizan estrategias ineficaces para enfrentar el estrés pueden mostrar un menor compromiso, energía y participación en sus tareas diarias. Esta

valoración de magnitud mediana sugiere que el mal afrontamiento es un factor importante que disminuye el nivel de involucramiento laboral, afectando potencialmente la productividad y el desempeño general (Parraguez, 2019). La supervisión también muestra una magnitud mediana con el mal afrontamiento. Esto explica que los docentes que manejan mal el estrés tienden a percibir la calidad de la supervisión de manera más negativa. Es posible que sientan que no reciben suficiente apoyo, guía o reconocimiento por parte de sus directivos.

Por otro lado, la magnitud mediana con la comunicación sugiere que el mal afrontamiento afecta de manera considerable cómo los docentes perciben la efectividad de la comunicación dentro de la institución educativa. Como describen Robbins y Judge (2009), los docentes que recurren a un mal afrontamiento pueden sentir que la comunicación es menos clara, menos transparente o menos frecuente. Esto puede generar malentendidos, desconfianza y una disminución en la alineación con los objetivos organizacionales.

## **7.2 Limitaciones del estudio**

La principal limitación fue que se trabajó con toda la población siendo una muestra no probabilística, por tanto, no se pueden inferir en una población más amplia ya que sólo expresa las características de las tres instituciones educativas privadas.

Otra limitación es que no se encontraron suficientes antecedentes que estudien la relación entre el estrés en docentes y el clima laboral en instituciones educativas privadas.

Además, se hallaron estudios de las variables de manera independiente o en relación con otras variables.

### **7.3 Aporte de la investigación**

La presente investigación contribuye con datos empíricos que podrán ser utilizados en investigaciones futuras sobre la relación del estrés en docentes y el clima laboral en instituciones educativas privadas. Asimismo, se aporta, desde la parte metodológica, la adaptación cultural de los instrumentos que miden el estrés en docentes y el clima laboral teniendo de esta manera mayor precisión y fiabilidad en la recolección de datos.

## VIII. Conclusiones

1. Existe una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa, de magnitud moderada entre el estrés laboral y el clima laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
2. Existe una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa y de manera parcial entre la dimensión de ansiedad del estrés laboral, de magnitud pequeña con el involucramiento laboral y la supervisión en docentes de tres instituciones educativas privadas.
3. Existe una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa y de manera parcial entre la dimensión de depresión del estrés laboral, de magnitud pequeña con la autorrealización y de magnitud mediana con el involucramiento laboral, la supervisión y la comunicación en docentes de tres instituciones educativas privadas.
4. Existe una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa entre la dimensión de presiones del estrés laboral, de magnitud pequeña con la autorrealización y de magnitud mediana con el involucramiento laboral, la supervisión y la comunicación en docentes de tres instituciones educativas privadas.
5. Existe una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa entre la dimensión de creencias desadaptativas del estrés laboral, de magnitud pequeña con la autorrealización, el involucramiento laboral y las condiciones laborales y de magnitud

mediana con la supervisión y la comunicación en docentes de tres instituciones educativas privadas.

6. Existe una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa entre la dimensión de desmotivación del estrés laboral, de magnitud pequeña con la autorrealización, de magnitud mediana con la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales y de magnitud grande con el involucramiento laboral en docentes de tres instituciones educativas privadas.
  
7. Existe una correlación estadísticamente significativa, de tendencia negativa entre la dimensión de mal afrontamiento del estrés laboral, de magnitud pequeña con la autorrealización y las condiciones laborales y de magnitud mediana con el involucramiento laboral, la supervisión y la comunicación en docentes de tres instituciones educativas privadas.

## **IX. Recomendaciones**

1. Realizar investigaciones que desarrollen la influencia entre las dos variables de estudio ya que son muy escasas los estudios de diseño correlacional causal.
2. Realizar estudios con muestras más grandes que permitan obtener resultados de validez externa empleando muestreos probabilísticos.
3. Realizar investigaciones con docentes de instituciones públicas para comparar el comportamiento docente ante las variables en distintos contextos.
4. Efectuar estudios comparativos sobre las variables de estudio en docentes de zonas urbanas y rurales de distintas zonas del Perú.
5. Desarrollar investigaciones experimentales con programas para manejar el estrés laboral en docentes y así medir el efecto en distintos contextos y niveles de la educación regular ayudando a desarrollar estrategias que ayuden a mitigar las consecuencias del estrés.

## Referencias

- Aguilar, A. (2022). Presencia de estrés y bienestar en los docentes ante los cambios educativos por la Covid – 19. *Revista Entorno*, 73, 7-22.  
<https://doi.org/10.5377/entorno.v1i73.14613>
- Alegre, A., Barrientos, R., & Milla, M. (2015). *Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada*. [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio UMCH.  
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/128>
- Alvarado, M. (2012). *Estudio sobre la Perspectiva del Talento Humano del Clima Laboral a nivel Departamental de una Institución Educativa Universitaria Monterrey* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio UANL.  
<http://eprints.uanl.mx/id/eprint/2517>
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178.  
doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Ansorena, A., Cobo, J., & Romero, I. (1983). El constructo ansiedad en psicología: una revisión. *Estudios de psicología*, 16, 32-45.  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=65892>
- Antón, C., & González, L. (2005). *Examen de las relaciones entre el compromiso organizacional afectivo y continuo*. (2a ed.). Universidad de Salamanca.

- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*.  
4(2), 25-36.  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4\\_2/a06.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf)
- Bada, O., Salas, R., Castillo, S., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6)  
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Brito, F., & Ciccoti, A. (2007). *Efectos de la satisfacción laboral y el nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud de Caracas*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andrés Bello]. Repositorio UCAB.  
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1419.pdf>
- Cabrera, M. (2019). *Clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35168>
- Calahorrano, L. (2019). *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19801>
- Cano-Vindel, A. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 1(2), 113-130.  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4195267>

Cantú, B. (2015). *Curso de capacitación para la mejora organizacional en un instituto de educación* [Tesis de maestría, Universidad autónoma de Nuevo León]. Repositorio UANL. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/11330>

Cárdenas, R., & Soto, A. (2023). *Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica*. [Tesis de licenciatura, Universidad nacional de Huancavelica]. Repositorio UNH. <https://hdl.handle.net/20.500.14597/5406>

Carrión-Bósquez, N., Castelo-Rivas, W., Guerrero-Pachacama, J., Criollo-Sarco, L., & Jaramillo-Verduga, M. J. (2022). Factores que influyen en el tecnoestrés docente durante la pandemia por la COVID-19, Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(2), [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1028-9933226&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-9933226&lng=es&tlng=es).

Casana, M. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una empresa azucarera de Chiquito. Trujillo* [Tesis de Bachillerato, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1809>

Castillo, O. (2021). *Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en docentes de primaria de la asociación educativa Berne Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3038>

Ccorahua, R. (2017). *Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red Patibamba – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28196>

Corral, S., & Pereña, J. (2003). *CLA: Cuestionario de Clima Laboral: manual*. TEA Ediciones.

Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. (8va Ed.). McGraw Hill.

Chuquimallco, J. (2018). *Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa Ciencias Cusco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43880>

Davis, K. (2006). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc Graw Hill.

Domínguez, S. (2023). *Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de entidades municipales del centro norte ciudad de Quito*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Indoamérica de Ecuador]. Repositorio Universidad Indoamérica.  
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5664>

Edel, N., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Universidad Veracruzana.

Florez, C. (2014). *Estrés laboral en empresas de producción*. (Tesis de maestría, Universidad de Manizales). Repositorio RIDUM.  
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1240/1/>

French, J., & Kahn, R.L. (1972). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health. [ Un enfoque programático para estudiar el entorno industrial y la salud mental] *Journal of Social Issues*, 18, 1-47.

[https://www.researchgate.net/publication/229450195\\_A\\_Programmatic\\_Approach\\_to\\_Studying\\_the\\_Industrial\\_Environment\\_and\\_Mental\\_Health1](https://www.researchgate.net/publication/229450195_A_Programmatic_Approach_to_Studying_the_Industrial_Environment_and_Mental_Health1)

Furnham, A. (2001). *El comportamiento del Individuo en las organizaciones*. Oxford University Press

García, T. (2016). *Más allá del estrés: Retrato del mayor asesino de nuestro cuerpo*. Proyectos Educa.

Garcés, H. (2020). *Investigación científica*. Abya-Yala.

Gil-Monte, P. (2003). Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (2), 181-197.

en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

González, R., & Mejía, M. (2024). Incidencia del clima laboral en los niveles de estrés de los docentes de las carreras de salud de un Instituto Superior Tecnológico Particular de Quito, Ecuador. *GADE: Revista Científica*, 4(5), 125-135.

<https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/513>

Gonzales, K. (2021). *Clima, estrés y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa 40174 Paola Frassinetti del distrito de Paucaparta, Arequipa* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12547>

Gracia, A., & Barraza, A. (2014). *Estrés* (1a ed.). Instituto Universitario Angulo Español.

Gutiérrez, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su elaboración. *Relieve*, 11(1), 47-61. [http://www.uv.es/relieve/v11n1/relievev11n1\\_3.htm](http://www.uv.es/relieve/v11n1/relievev11n1_3.htm)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6<sup>a</sup> ed.). McGraw- Hill.

Ley N° 28044. Ley general de educación (2003). *Diario oficial El Peruano*, 29 de julio de 2003. [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración*. Deusto.

López, J. (1998). *Procesos de investigación*. Panapo.

Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Revista Educar*, 2 (3), 103-117. <http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/viewFile/20736/20576>

Martín, P., Salanova, M., & Peiró, J. (2005). El estrés laboral: ¿un concepto cajón de sastre?

*Relaciones laborales*, 10, 167 – 185.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>

Martínez-Otero, V. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso*, 26, 9-21.

<http://dialnet.unirioja.es/download/articulo/499144.pdf>

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. [La medida del Burnout experimentado] *Occupational Behavior*, 2, 99-113.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>

Medina, N., & Flores, F. (2023). *Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista, provincia de Huaylas, Ancash*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/139891>

Merín, J., Cano, A., & Tobal, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 1, 113-130.

<https://www.researchgate.net/publication/230577109>

Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 171-190.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>

Navarro, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional* (4a

Ed.). Eumed

[http://www.adizesca.com/site/assets/gclima\\_y\\_compromiso\\_organizacional-en.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/gclima_y_compromiso_organizacional-en.pdf).

Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56,1-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>

Palma, S. (2004). Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología*, 3(1).  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Parraguez, I. (2019). *El involucramiento laboral en el siglo XXI* [Tesis bachiller, Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT.  
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2626>

Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, 30, 31-40.  
[http://www.researchgate.net/profile/Jose\\_Peiro5/publication/39174637](http://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637)

Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

Rendon, M., Sarco, I., & Villasís, M (2021). Métodos estadísticos para el análisis del tamaño del efecto. *Revista alergia México*, 68(2), 128-136.

Reyes, L. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la I.E. San Juan en el distrito de San Juan de Miraflores al año 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17601>

Robbins, S. (2004). *Administración (Décima ed.)*. Prentice-Hall.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Robinett, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(12).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042542>

Rodríguez, R., & De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional burnout: diferenciación, actualización y líneas de acción. *Med Segur Trab.* 57(1).  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid)

Rodríguez, R., Roque, Y., & Molerio, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista internacional de Psicología*, 3(1), 1-19  
<http://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13>

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Business Support Aneth S.R.L.

Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés, tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar*, 3(1),10-59.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>

Sierra, R. (2005). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid Thomson.

Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>

Tirado, M., Cudris, L., Redondo, M., & Jiménez, K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441-453. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3763>

Toro, F., López, R., & Posada, A. (2007). Clima organizacional y expectativas en un contexto de cambio tecnológico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26 (2), 75-99. <https://www.researchgate.net/publication/319176646>

Zavala, E. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de la Paz* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24946>



## INFORME DE SIMILITUD

ININ-F-17

V. 02

Página 1 de 1

1	FACULTAD	No aplica
2	ESCUELA	Escuela de Posgrado
3	ÁREA RESPONSABLE:	Centro de Investigación de la Escuela de Posgrado
4	APELLIDOS Y NOMBRES DEL RESPONSABLE	Salgado Lévano, Ana Cecilia
5	<input checked="" type="checkbox"/> Tesis <input type="checkbox"/> Trabajo de investigación <input type="checkbox"/> Trabajo de suficiencia profesional	
6	AUTOR DEL DOCUMENTO	REYNALDO AUGUSTO FERNÁNDEZ VELIT
7	ASESOR	DORIS ELIZABETH MONTOYA FARRO
8	SOFTWARE PARA DETERMINAR LA SIMILITUD	TURNITIN
9	FECHA DE RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO	8/2/2025
10	FECHA DE APLICACIÓN DEL SOFTWARE PARA DETERMINAR LA SIMILITUD	7/2/2025
11	PORCENTAJE MÁXIMO PERMITIDO, SEGÚN EL PROTOCOLO PARA LA EL USO DEL SOFTWARE	20%
12	PORCENTAJE DE SIMILITUD ENCONTRADO	7%
13	CONCLUSIÓN	El documento presentado no supera el índice de similitud permitido en la Universidad Marcelino Champagnat, según el Protocolo para el Uso del Software.
14	FECHA DEL INFORME	8/2/2025

**Dra. Ana Cecilia Salgado Lévano**

Coordinadora del Centro de Investigación  
de la Escuela de Posgrado