



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**



**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70173 GLORIOSO 890,  
JULI - 2024**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. NELIA ROSAURA LAYME APAZA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70173 GLORIOSO 890, JULI - 2024

AUTOR

NELIA ROSAURA LAYME APAZA

RECuento DE PALABRAS

21210 Words

RECuento DE CARACTERES

116425 Characters

RECuento DE PÁGINAS

110 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.7MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 25, 2024 9:42 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 25, 2024 9:44 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 9 palabras)

  
Dra. Domina Flores Maza  
DOCENTE - USA

  
M.Sc. Ana Angélica Supo Quiroz  
DOCENTE - USA - PUNO

Resumen



## DEDICATORIA

*Deseo dedicar esta investigación a Dios, a mi docente Dra. Damiana Mamani Flores, así como a mis padres Silverio y Hermelinda, mis hermanos y demás familiares, quienes siempre me han acompañado, ofreciéndome su respaldo, orientaciones y confianza. Aprecio su amor y el tiempo que me han dedicado para desarrollarme profesionalmente y convertirme en una mejor persona. También agradezco a mis amigas, quienes, de alguna manera, han contribuido al logro de mis objetivos.*

***Nelia R. Layme Apaza***



## AGRADECIMIENTOS

*Primero, expreso mi gratitud a Dios, por regalarme la vida y las bendiciones que me han permitido alcanzar una de mis objetivos.*

*Mi gratitud, también a esta universidad, como también mi agradecimiento sincero a mi asesora de tesis Dra. DAMIANA FLORES MAMANI y a cada docente que, con su apoyo y enseñanzas, ha sido fundamental en la construcción de mi vida profesional.*

*Agradezco a mi padre Sr. Silverio Layme Espillico , mi madre Sra. Hermelinda Apaza Canaza , y mis hermanos: Claudio Layme Apaza y Yessenia Layme Apaza , por su apoyo y colaboración durante la carrera universitaria desde el inicio hasta el final y en la ejecución de mi tesis.*

*Este logro se debe en gran parte a ustedes; gracias a su apoyo, he conseguido completar con éxito un proyecto que inicialmente parecía complicado y sin fin. A todos ustedes que me han ofrecido siempre su amor y bienestar.*

***Nelia R. Layme Apaza***



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTO</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
<b>ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>13</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>18</b>
1.2.1 Problema general .....	18
1.2.2 Problemas específicos .....	18
<b>1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>18</b>
1.3.1 Hipótesis general.....	18
1.3.2 Hipótesis específicas .....	19
<b>1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>19</b>
<b>1.5 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>20</b>
1.5.1 Objetivo general.....	20
1.5.2 Objetivos específicos .....	21



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

<b>2.1 ANTECEDENTES.....</b>	<b>22</b>
2.1.1 A nivel internacional.....	22
2.1.2 A nivel nacional.....	24
2.1.3 A nivel local.....	26
<b>2.2 MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>27</b>
2.2.1 Clima laboral.....	27
2.2.2 Estrés.....	48
<b>2.3 MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>59</b>
2.3.1 Clima laboral.....	59
2.3.2 Estrés.....	59
2.3.3 Docentes.....	60
2.3.4 Institución educativa.....	60
2.3.5 Ambiente laboral.....	60
2.3.6 Salud emocional.....	61
2.3.7 Bienestar.....	61
2.3.8 Carga de trabajo.....	61
2.3.9 Relaciones interpersonales.....	62

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>63</b>
<b>3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>63</b>
<b>3.3 MATERIALES DE PROCEDENCIA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>64</b>
3.3.1 Tipo de investigación.....	64



3.3.2	Diseño estadístico .....	64
3.3.3	Enfoque de investigación .....	65
3.3.4	Nivel de investigación.....	65
<b>3.4</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.....</b>	<b>65</b>
3.4.1	Población.....	65
3.4.2	Muestra .....	66
<b>3.5</b>	<b>PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>66</b>
<b>3.6</b>	<b>VARIABLES .....</b>	<b>66</b>
<b>3.7</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>68</b>
3.7.1	Técnica.....	68
3.7.2	Instrumento .....	68
3.7.3	Confiabilidad.....	68
3.7.4	Validez .....	69
<b>3.8</b>	<b>DISEÑO ESTADÍSTICO.....</b>	<b>69</b>

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>71</b>
4.1.1	Resultados sobre clima laboral en relación al estrés en docentes .....	72
4.1.2	Involucramiento laboral y estrés en docentes .....	74
4.1.3	Supervisión laboral y estrés en docentes .....	76
4.1.4	Relación entre condiciones laborales y el estrés en docentes .....	78
4.1.5	Verificación de hipótesis General.....	80
4.1.6	Verificación de hipótesis específico 1 .....	81
4.1.7	Verificación de hipótesis específico 2 .....	82
4.1.8	Verificación de hipótesis específico 3 .....	83



<b>4.2 DISCUSIÓN .....</b>	<b>83</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>88</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>90</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>96</b>

**ÁREA :** Perspectivas Teóricas de la Educación

**TEMA:** Clima laboral - Estrés en docentes

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 02 de octubre del 2024



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Lugar de estudio .....	63
<b>Figura 2</b> Percepción del clima laboral .....	72
<b>Figura 3</b> Estrés laboral en los docentes.....	73
<b>Figura 4</b> Involucramiento laboral y estrés en docentes .....	75
<b>Figura 5</b> Supervisión laboral y estrés en docentes.....	77
<b>Figura 6</b> Condiciones laborales y estrés en docentes.....	79



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	67
<b>Tabla 2</b> Resultado de Confiabilidad.....	69
<b>Tabla 3</b> Resultado de las pruebas de normalidad.....	71
<b>Tabla 4</b> Análisis de clima laboral y estrés en docentes.....	72
<b>Tabla 5</b> Análisis del involucramiento laboral y estrés en docentes .....	74
<b>Tabla 6</b> Análisis del supervisión laboral y estrés en docentes .....	76
<b>Tabla 7</b> Análisis sobre las condiciones laborales y el estrés en docentes .....	78
<b>Tabla 8</b> Correlación Rho de Spearman entre el clima laboral y los niveles de estrés en los docentes .....	80
<b>Tabla 9</b> Correlación rho de Spearman sobre el involucramiento laboral y el nivel de estrés en docentes.....	81
<b>Tabla 10</b> Correlación entre la supervisión laboral y estrés en docentes .....	82
<b>Tabla 11</b> Análisis de correlación sobre las condiciones laborales y los niveles de estrés en docentes .....	83



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1.</b> Matriz de consistencia .....	97
<b>ANEXO 2.</b> Cuestionarios sobre el clima laboral .....	98
<b>ANEXO 3.</b> Cuestionario sobre el estrés laboral.....	100
<b>ANEXO 4.</b> Validez del instrumento.....	101
<b>ANEXO 5.</b> Solicitud.....	103
<b>ANEXO 6.</b> Constancia .....	104
<b>ANEXO 7.</b> Evidencias .....	105
<b>ANEXO 8.</b> Base de datos .....	107



## ACRÓNIMOS

IEP:	Institución Educativa Primaria
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OPS:	Organización Panamericana de la Salud
UNESCO:	Organismo especializado en las Naciones Unidas
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences
MINEDU:	Ministerio de Educación



## RESUMEN

El ambiente laboral, el bienestar emocional de los docentes son elementos de vital importancia que inciden directamente en su desempeño, satisfacción personal y salud mental, en razón a ello el objetivo fue: “Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890 en Juli, año 2024”. En cuanto al aspecto metodológico, el estudio se centra por ser de enfoque de carácter cuantitativa, no experimental y de tipo descriptivo correlacional, debido a que toda la información recopilada fue cuantificada en números. La muestra estuvo formada por 24 docentes, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: uno con 30 preguntas y otro con 17. Para el análisis de los datos, se utilizaron herramientas informáticas, lo que facilitó la generación de tablas. Los resultados a los que se llegó en el estudio, arrojaron que el 92% percibió un clima laboral positivo, asimismo un 54% de docentes tuvieron un estrés moderado y el 46% tenía un estrés alto; Asimismo, se halló un  $Rho = 0,502$ , con un  $p$ - valor = 0,012. Esto indica que un clima laboral regular tiene relación con un nivel de estrés moderado, en conclusión, existe una relación significativa y positiva entre el clima laboral y el estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli.

**Palabras clave:** Ambiente de trabajo, Desempeño laboral, Docentes, Estrés laboral, Satisfacción.



## ABSTRACT

The work environment and the emotional well-being of teachers are elements of vital importance that directly affect their performance, personal satisfaction and mental health. For this reason, the objective was: “Determine the relationship that exists between the work environment and stress in teachers of the Primary Educational Institution No. 70173 Glorioso 890 in July, year 2024.” Regarding the methodological aspect, the study focuses on being quantitative, non-experimental and descriptive-correlational in nature, because all the information collected was quantified in numbers. The sample was made up of 24 teachers, to whom two questionnaires were administered: one with 30 questions and another with 17. To analyze the data, computer tools were used, which facilitated the generation of tables. The results obtained in the study showed that 92% perceived a positive work environment, also 54% of teachers had moderate stress and 46% had high stress; Likewise, a  $Rho = 0.502$  was found, with a  $p\text{-value} = 0.012$ . This indicates that a regular work environment is related to a moderate level of stress, in conclusion, there is a significant and positive relationship between the work environment and stress in teachers of the Primary Educational Institution No. 70173 Glorioso 890, Juli.

**Keywords:** Work environment, Job performance, Teachers, Job stress, Satisfaction.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Dentro del sector laboral, el clima y el ambiente de trabajo, junto con el estrés, son factores que llegan a impactar la calidad de vida y el rendimiento de los docentes, ya que son cruciales en el proceso educativo y en la formación de nuevos profesionales o ciudadanos. Las condiciones del entorno laboral y los niveles de estrés que enfrentan pueden afectar de manera considerable su salud emocional, física y mental, así como su habilidad para enseñar de forma eficaz.

Las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, el apoyo institucional y la percepción de justicia organizacional son ejemplos del ambiente psicológico y social en el que se desenvuelven los trabajadores. Las relaciones colaborativas, la comunicación abierta, el reconocimiento del trabajo realizado y un sentido de pertenencia e identificación con los objetivos y valores de la institución educativa son elementos fundamentales de un clima laboral positivo.

El estrés en los maestros es un fenómeno que no solo afecta el bienestar personal de los maestros, sino también su capacidad para desempeñar su trabajo educativo y la dinámica del aula. El estrés puede presentarse de diferentes formas, que van desde el agotamiento emocional y la fatiga física hasta la ansiedad, la irritabilidad y el síndrome de fatiga, el cual es una manifestación grave del estrés laboral. Este último se distingue por el agotamiento emocional, la despersonalización y una reducción en la realización personal.

La sobrecarga de trabajo, la presión para cumplir con los estándares educativos, los conflictos interpersonales, así como la dificultad para equilibrar la vida laboral y



personal son algunos de los muchos factores que causan el estrés a los docentes. Esta compleja interacción de factores puede crear un ambiente laboral estresante que impacta no solo la salud y el bienestar de los docentes, sino también la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

El contenido de este estudio se estructura de la siguiente forma:

En el capítulo I: Se desarrolla la problemática que motiva la investigación, se plantea una hipótesis sobre la base de esa problemática, se justifica la relevancia y pertinencia del estudio, y se establecen los objetivos propuestos.

En el capítulo II: Esta la revisión de la literatura sobre el tema de estudio, se elabora un marco teórico que fundamenta conceptualmente la investigación, y se establece un marco conceptual que define los conceptos clave que se utiliza en el estudio.

En el capítulo III: Se describe el enfoque metodológico utilizado en la investigación, como población estudiada, las variables y los instrumentos empleados, así como también las pruebas estadísticas usadas.

El capítulo IV: Se enfoca en los resultados de la investigación, asimismo, se lleva a cabo una discusión sobre dichos resultados, contrastándolos con la literatura revisada y analizando su significado en relación con la hipótesis planteada.

En el capítulo V: Se presentan las conclusiones finales del estudio, destacando los relevantes, evaluando el cumplimiento de los objetivos planteados.

En el capítulo VI: Que forma a ser el último capítulo que se brinda algunas recomendaciones y finalmente se anexan evidencias fotográficas, base de datos y otros.



## 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto actual, tanto a nivel global los problemas del estrés van en aumento en el mundo, según información de la (OIT) Organización Internacional del Trabajo nos indica que más del 50% de los empleados a nivel mundial reflejan estrés laboral, por lo que estas condiciones pueden ser problemas en los seres humanos y que podrían intervenir en la educación, ya que estos son manifestaciones, como trastornos de sueño, ansiedad, depresión y cardiovasculares.

En América Latina, también se muestra dificultades en el estrés, debido a que en el estudio realizado por la (OPS) la Organización Panamericana de la Salud, en el que muestra información, que el 66% de los trabajadores latinoamericanos reportan que su trabajo es estresante. Asimismo, el estudio realizado por la UNESCO, en el que llega a mostrar que el 70% de los docentes latinoamericanos reportan que su trabajo es estresante, lo cual es un tema preocupante a nivel de Latinoamérica y a nivel mundial.

En Perú, los empleados también enfrentan dificultades sobre el clima laboral y el estrés. Donde, más del 50% de los docentes experimentaron estrés en su trabajo, según estudios del Ministerio de Educación (MINEDU). Estos factores incluyeron la carga laboral, el entorno laboral, las relaciones laborales, la remuneración, la comunicación y la seguridad laboral.

En el entorno educativo actual, el bienestar laboral de los docentes es fundamental para asegurar la calidad de la educación y el éxito académico de los estudiantes. Según Maslach y Jackson (1981) el clima laboral está influenciado por múltiples factores, incluyendo el estrés laboral, el cual puede repercutir de manera negativa en la salud física y emocional de los docentes, así como en la calidad de su enseñanza. La IEP N° 70173 Glorioso 890, situada en Juli, enfrenta el reto de crear un ambiente laboral positivo que



fomente la motivación, satisfacción y compromiso de sus docentes. No obstante, el estrés laboral puede originarse por la carga de trabajo, la presión para cumplir con los objetivos académicos y la escasez de los recursos. Por ello, es crucial investigar lo planteado en esta investigación.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema general**

- ¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli - 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento personal y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024?

## **1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 Hipótesis general**

- Existe relación positiva entre clima laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.



### 1.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre el involucramiento laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.
- Existe relación positiva entre la supervisión laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.
- Existe relación positiva entre las condiciones laborales y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.

## 1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Debido a que el ambiente laboral es un factor que influye en el bienestar de los docentes, el estrés y el entorno laboral son temas relevantes en todo el mundo. El estrés laboral de los docentes es otro factor relacionado con el comportamiento humano. La confianza, el respeto, la cooperación y el apoyo entre los miembros de la organización son características de un clima laboral positivo.

En Latinoamérica, se ha observado que la tensión en el ámbito laboral representa una dificultad, del mismo modo, en Perú, se ha identificado que aproximadamente el 60% de los trabajadores evidencia estrés en los niveles medio y alto. Esto destaca la importancia de fomentar un ambiente organizacional positivo que puede contribuir a disminuir la presión laboral, mientras que un clima organizacional negativo puede aumentarlo, es por el cual que las organizaciones tomen medidas para promover un clima organizacional saludable y brindar apoyo a sus empleados.

Las percepciones que tienen los trabajadores sobre su organización, sus condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales que se establecen en ella se



conocen como el clima laboral, en tal razón el estrés laboral es un síndrome caracterizado por un conjunto de reacciones físicas y emocionales que se producen como resultado de las exigencias que se presentan en el lugar donde se labora y que superan la capacidad de una persona para solucionarlas.

La investigación se justifica desde una perspectiva teórica debido a la imperante necesidad de examinar el clima organizacional como una variable crucial en el ámbito educativo. Esta variable ejerce una influencia significativa en la forma en que los docentes desempeñan sus funciones, y existe la necesidad de establecer conexiones con variables asociadas, así como evaluar la intensidad de dichas relaciones. En este contexto, se enfoca particularmente en conocer la relación entre el clima laboral y el estrés en docentes de la institución.

Desde el punto de vista pedagógico, el estrés laboral actúa como un catalizador en las actividades educativas. Este fenómeno impulsa a educadores, alumnos y tutores a llevar a cabo sus funciones más eficientes, demostrando un mayor compromiso con los objetivos propuestos y una correcta identificación con ellos. Por lo tanto, en el estudio podremos medir la relación de dos variables estudiadas.

Desde una perspectiva práctica, es necesario comprender mejor la relación de ambas variables lo que ayudaría a entender con más precisión en próximos estudios.

## **1.5 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 Objetivo general**

- Determinar la relación que existe entre clima laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.



### 1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.
- Determinar la relación que existe entre la supervisión laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.
- Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1 ANTECEDENTES

##### 2.1.1 A nivel internacional

Villanueva (2021) tuvo como propósito “identificar el nivel de estrés laboral en relación al clima y compromiso organizacional de los empleados de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos Regional La Paz”. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, para poder determinar la relación se basó en un tipo correlacional, correspondiente al diseño no experimental, para ello la población de estudio consistió de 460 empleados, de los cuales se seleccionó una muestra de 76 empleados. El instrumento consistió en la observación, y a través de ella obtuvo los siguientes resultados: el 53,93% de los empleados tenían un nivel de estrés laboral leve, además, encontró una correlación lineal de Pearson de 0,7344 y finalmente llegó a concluir que el estrés laboral puede llegar a influir en el desempeño.

Zabala (2020) su propósito fue “establecer el grado de relación del clima organizacional con el nivel de estrés laboral de los maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz”, para ello la metodología que trabajo fue de enfoque mixto de naturaleza descriptiva y correlacional, este estudio adoptó un diseño no experimental. La población de interés consistió en 31 docentes, y la muestra seleccionada incluyó a 25 docentes. El instrumento empleado para recabar la información empleó un cuestionario y de ello obtuvo el siguiente resultado: correlación negativa de -0,786 entre el clima



laboral y el estrés, el resultado muestra que los profesores que disfrutaron de un entorno laboral placentero tuvieron menos posibilidades de enfrentar situaciones estresantes, lo cual se tradujo en una mayor productividad y bienestar laboral. Como resultado, se llegó a la conclusión de que existe una relación inversa entre ambas variables.

Bailón y Cedeño (2022) evaluaron “el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores del distrito de educación de Manta, Montecristi, y Jaramijó, en la provincia de Manabí durante el año 2020”. Utilizaron una metodología cuantitativa con un enfoque no experimental, de tipo descriptivo y documental. Los resultados que llegaron fue que el clima organizacional estuvo intermedio con el 46%, los trabajadores mostraron un alto nivel de estrés. En cuanto a la motivación laboral fue destacable, debido a que un 47% indicaron que los trabajadores estaban motivados. En razón a ello llegaron a concluir que, el estudio demostró que los trabajadores experimentaron un clima organizacional favorable, junto con una adecuada estabilidad, motivación y rendimiento laboral.

Jara et al. (2023) en su investigación se enfocó en explorar la presencia de estrés y su influencia en el desempeño laboral de los docentes en una Institución de Educación Superior durante el período académico 2022. Se aplicó un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional y transversal, evaluando a una muestra de 35 docentes a través de un cuestionario. Los resultados mostraron que: “El 67% de los docentes estaban en riesgo de experimentar estrés. Además, el desempeño laboral de los docentes fue del 87%, y el análisis estadístico indicó que el estrés no influye de manera significativa en su desempeño laboral ni en las variables



sociodemográficas. Se concluyó que los niveles de estrés no impactaron las funciones académicas de los docentes”.

### **2.1.2 A nivel nacional**

Raymundo y Paredes (2024) realizaron una investigación sobre la relación entre el estrés laboral y la salud mental en docentes de educación secundaria durante la pandemia del COVID-19, utilizaron métodos científicos y descriptivos con encuestas a 50 docentes en Huancavelica, Perú. Los resultados que llegaron fueron que los docentes prefirieron estrategias de afrontamiento activo con una media de 4,5 y de carácter pasivas de media de 4,10. No obstante, no pudo encontrar la relación entre el tipo de jornada laboral y las estrategias empleadas, con  $r = 0,007$  para las activas y  $r = 0,023$  para las pasivas. Asimismo, no se observó una correlación entre el estrés laboral y la salud mental. Sin embargo, se identificó: “una relación negativa significativa entre el estrés laboral y los síntomas obsesivos y compulsivos, con un  $p = 0,040$ . Llegando a concluir que, el estrés laboral no afectó significativamente en la salud mental de los docentes”.

Gonzales (2021) tuvo como propósito “determinar la relación del clima, el nivel de estrés y la satisfacción laboral de los docentes del colegio 40174 Paola Frassinetti, Arequipa, 2020”, en esta investigación utilizó el enfoque cuantitativo que, adoptada a un diseño no experimental, debido a la no manipulación de las variables, así como también consto de un tipo transversal con un enfoque explicativo. La población considerada fue de 57 docentes, los cuales dieron como resultado: “Correlación Rho de Spearman de  $-0,050$  y un  $p$  de  $0,711$ , los que permitió concluir que no existe una relación significativa entre las variables de estudio”.



Reyes (2021) el propósito de su estudio fue “determinar la relación entre el 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”, en el marco metodológica el tipo de estudio fue considerada como aplicada, así como también se centró en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. La población estudiada comprendió 120 docentes, y la muestra seleccionada consistió en 103 docentes, la técnica que aplico fue la encuesta, los resultados que llegó el 33% manifestaron un estrés laboral regular, la prueba de chi-cuadrado tuvo un valor de 44,063 y una significancia de 0,000 y llegó a concluir que existe una relación entre las variables estudiadas.

Gustavo (2020) su objetivo era “establecer la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en un grupo de trabajadores de PSI del Perú S. A. C”. Para lo cual el enfoque considerado fue cuantitativo, no experimental, en el cual trabajo con 25 trabajadores, se empleó la encuesta como herramienta de recolección de información y a través de ello se tuvo un Rho de 0,58 y una significancia de 0,002, el cual permitió concluir que, a mayor estrés laboral, el nivel del clima organizacional llegará a disminuir en un 33%.

Hilares (2020) en su tesis “determinó la relación del estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Carmen de la Legua -Callao 2020”, se adoptó un enfoque de naturaleza cuantitativa en el que aplicó la método deductivo y analítico, para ello trabajo con 45 trabajadores, la técnica empleada para la recopilación de los resultados empleo un cuestionario y de ello obtuvo, el 58,5% tuvieron un clima laboral bajo y el 65,9% tuvo un estrés laboral regular, al aplicar el coeficiente de correlación tuvo un 0,173 y finalmente llegó a



la conclusión de que no hay una conexión entre el estrés laboral y el clima organizacional.

Sedano y Nonalaya (2021) en la tesis “determinaron la relación que existe entre estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021”, el enfoque del estudio fue cuantitativo, de tipo básico y con un nivel relacional, y se trabajó con una población de 120 docentes. Los resultados de la encuesta revelaron que: “El 55% de los participantes experimentó un nivel intermedio de estrés laboral, mientras que el 56% reportó un clima organizacional también intermedio. Al aplicar la prueba de normalidad, se encontró una significancia de 0,045 en el clima organizacional, lo que les permitieron concluir que no hay relación”.

### **2.1.3 A nivel local**

Bedoya y Conde (2021) se plantearon como objetivo de “establecer la existencia de una relación significativa - negativa entre el nivel de estrés y el comportamiento organizacional del docente según las limitaciones que representan las consecuencias de la COVID - 19, en los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020”. Los autores del estudio definieron su enfoque como cuantitativo y no experimental. La población analizada consistió en 42 docentes, y se empleó la técnica de encuesta. Los resultados revelaron una correlación negativa de -0,435, con un nivel de significancia de 0,004, entre el comportamiento organizacional y el estrés. La conclusión obtenida fue que a medida que aumenta el nivel de estrés, reduce el comportamiento organizacional de los docentes.



Torre (2022) tuvo como objetivo “conocer el grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019”, la investigación fue basada a un nivel descriptivo correlacional, adaptándose a un enfoque cuantitativo, para lo cual consideró a 43 docentes como población de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario, el resultado que llegó fue que existe una correlación de  $-0,102$  entre las variables con una significancia de  $0,0517$ , llegó a la conclusión que existe muy baja relación entre las dos variables.

Ochochoque (2022) se planteó como objetivo de estudio: “determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Putina, Puno – 2019”, para lo cual ochochoque consideró como diseño no experimental y nivel descriptivo, por ello la población estuvo conformado de 86 docente, la técnica empleada fue la encuesta, lo cual permitió obtener el siguiente resultado: el  $71,1\%$  de los docentes percibieron un clima organizacional positivo, para ello tuvo una correlación de Pearson de  $0,225$  y una significancia de  $0,037$ , llegó como conclusión que “el clima organizacional tiene una influencia baja en el desempeño laboral de los docentes”.

## **2.2 MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1 Clima laboral**

El término entorno laboral hace referencia al contexto físico y mental en el que ocurren las interacciones laborales dentro de una organización. Esto se debe al factor clave que puede impactar de manera significativa la motivación, el compromiso y el rendimiento de los empleados. De acuerdo a Palma (2004) esta



perspectiva de clima laboral se fundamenta en la experiencia subjetiva y la interpretación individual que cada trabajador, lo que hace que su entorno laboral incluya aspectos como el sentido de logro personal, la calidad de la supervisión recibida, el grado de implicación en las tareas asignadas, la comprensión de la información relacionada con sus funciones y las condiciones de trabajo que facilitan la realización de sus labores. El clima laboral abarca más que las condiciones físicas del entorno de trabajo; también incluye cómo los empleados perciben y valoran diferentes aspectos de su ambiente laboral. Estas percepciones son cruciales, ya que impactan directamente en su satisfacción, bienestar y desempeño en sus tareas diarias.

Por otro lado, Pérez (2015) indica que el clima es un conjunto de particularidades internas de la institución que son percibidas por los individuos que la integran. La cultura organizacional, las interacciones entre colegas, las políticas y prácticas de recursos humanos, junto con el ambiente físico y emocional del lugar de trabajo, son ejemplos de estas características. En otras palabras, el clima laboral no solo implica las condiciones objetivas del entorno laboral, sino también cómo los empleados perciben la organización y su experiencia dentro de ella. Esta percepción influye en sus sentimientos, comportamientos y desempeño en el trabajo, y puede tener un efecto considerable en la producción, satisfacción y compromiso.

Desde el punto de vista de Gan y Triginé (2012) refieren que el clima laboral está influenciado por una serie de factores limitadores. Estos incluyen las regulaciones internas de la empresa, las condiciones físicas del lugar de trabajo, el compañerismo, los enfoques de liderazgo de los directivos, las políticas de



remuneración y compensación e incluso el nivel de satisfacción del personal con las tareas que se les han asignado. Estos componentes en conjunto moldean el entorno laboral y tienen un impacto directo en el clima organizacional.

Por su parte, Cruz et al. (2010) mencionan que el ambiente laboral se define por el nivel de entendimiento y percepción de la relación entre sus diversos componentes. En este sentido, se considera que el clima laboral debe ser concebido como un factor que puede generar tanto impactos positivos como negativos en el entorno de trabajo. Por un lado, el clima laboral puede ser un elemento que favorece el bienestar y la productividad de los empleados; sin embargo, también puede convertirse en un obstáculo que impide un desempeño óptimo del capital humano en la entidad. Por ende, es fundamental entender y gestionar adecuadamente el clima laboral para fomentar un ambiente de trabajo saludable que favorezca el crecimiento y el éxito organizacional.

Mientras tanto, Navarro (2006) sostiene que un ambiente adecuado a las expectativas se manifiesta como una serie de características, atributos o cualidades que surgen en un entorno de trabajo específico y que son percibidos, experimentados o sentidos por los individuos que forman parte de la organización, lo que a su vez influye en su comportamiento. Sin embargo, se produce una confusión entre el concepto de clima laboral y el de cultura institucional, aunque, a pesar de que comparten ciertas similitudes en cuanto a su naturaleza, su persistencia y evolución a lo largo del tiempo difieren notablemente. La cultura institucional abarca los valores, creencias y normas compartidas que se mantienen a lo largo del tiempo y que definen la identidad de la organización. Por otro lado, el clima laboral es más variable y puede transformarse con mayor rapidez debido



a diversas influencias internas y externas. Por esta razón, es crucial comprender y gestionar adecuadamente el clima laboral, dado que puede tener un impacto significativo en los factores como bienestar, rendimiento, satisfacción de los colaboradores.

Según Robbins y Judge (2009) la percepción colectiva de los integrantes de una organización se rodea básicamente por tres dimensiones fundamentales: involucramiento personal, supervisión laboral y condiciones laborales. “El involucramiento personal se refiere al grado en que los empleados se sienten comprometidos y motivados con sus tareas y responsabilidades, así como con los objetivos generales de la organización”. Este nivel de compromiso personal puede influir en la satisfacción laboral y en la disposición de los empleados a ir más allá de sus obligaciones básicas, contribuyendo al éxito de la organización.

Robbins y Judge (2009) sostienen también que la supervisión laboral, por su parte, abarca la calidad y efectividad de la dirección y orientación proporcionada por los supervisores y gerentes. Una supervisión efectiva no se limita únicamente a la vigilancia de las tareas, sino que también incluye el apoyo, una comunicación clara y la retroalimentación constructiva. Estos elementos pueden contribuir a mejorar el desempeño y el desarrollo de los maestros. La interacción de estos tres elementos el involucramiento personal, la supervisión laboral y las condiciones laborales genera una percepción colectiva que puede afectar de manera significativa el clima laboral y, por ende, el rendimiento y el bienestar de los empleados. Cuando estos factores se gestionan de manera efectiva, se fomenta una cultura organizacional positiva que puede conducir a mayores niveles de satisfacción, lealtad y productividad entre los empleados.



### 2.2.1.1 Involucramiento personal

Se trata de un constructo complejo que está determinado por diversos factores, como las características personales del empleado, el estilo de liderazgo, las políticas y procedimientos organizacionales y las condiciones del trabajo.

El involucramiento personal se refiere al grado en que los empleados se identifican con su trabajo y participan activamente en él. Según Robbins y Judge (2009) un alto nivel de involucramiento personal entre los empleados se asocia de manera significativa con la reducción del ausentismo y la rotación de personal en las organizaciones. Este involucramiento personal implica que los trabajadores se sienten emocionalmente conectados con su trabajo y la misión de la empresa, lo que les motiva a ser más productivos y a comprometerse con sus responsabilidades.

En el contexto educativo, Rojas y Gaspar (2006) destacan que “el involucramiento de los docentes es un tema que sirve para las reformas educativas y para la mejora del aprendizaje en los estudiantes”. Este involucramiento se manifiesta no solo en la participación activa de los docentes en la implementación de nuevas metodologías y estrategias de enseñanza, sino también en su compromiso con el desarrollo profesional y su disposición a adaptarse a las reformas indispensables en el sistema educativo.

Griffin & Bateman (1986) sostiene que Organizaciones que promueven un entorno de trabajo positivo, ofrecen oportunidades de



crecimiento y reconocen el esfuerzo de sus empleados, tienden a cultivar un mayor nivel de compromiso. Este compromiso, a su vez, tiene un impacto positivo en la moral del equipo, en la calidad del trabajo y en la capacidad de la organización para alcanzar sus metas estratégicas. Por lo tanto, es esencial la implementación de políticas públicas que fomenten y mantengan altos niveles de compromiso entre sus empleados, entendiendo la importancia de la sostenibilidad de la entidad u organización.

### **2.2.1.2 Supervisión laboral**

La supervisión laboral es el proceso que contempla dirigir y controlar el trabajo que otros realizan. Los supervisores son responsables de garantizar que el empleado tenga que alcanzar los objetivos plasmado de acuerdo al plan establecido al inicio de cada proyecto. Según Robbins y Judge (2009) define como el proceso de dirigir y controlar el trabajo de otros, conocido comúnmente como supervisión laboral, que es una función crítica en la gestión organizacional lo que implica una serie de actividades diseñadas para asegurar que los objetivos y metas de la organización se cumplan de manera eficiente y efectiva. La supervisión no solo abarca la supervisión de las tareas y responsabilidades diarias, sino que también incluye la guía, apoyo y desarrollo de los empleados para optimizar su desempeño y fomentar su crecimiento profesional.

Del mismo modo sostiene que un supervisor eficaz debe poseer habilidades de liderazgo, comunicación y gestión de conflictos para poder motivar a su equipo, proporcionando retroalimentación constructiva de manera que puedan solucionar cualquier inconveniente que pueda



presentarse en el entorno laboral. Además, Ponce (2012) refiere que la supervisión implica la planificación y asignación de recursos, la definición de expectativas claras, del monitoreo del progreso y el rendimiento, y la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario. Para distribuir tareas de manera efectiva y garantizar que cada empleado esté cumpliendo con sus responsabilidades, es esencial poseer un entendimiento completo de las capacidades y destrezas de cada miembro del equipo. Una supervisión efectiva contribuye a establecer un entorno laboral positivo en el que los empleados se sienten valorados, apoyados y motivados para alcanzar sus objetivos.

Para Vázquez Cruz et al. (2014) una supervisión efectiva en las instituciones educativas va más allá del simple control de las actividades docentes; debe centrarse en el acompañamiento y la formación continua de los educadores. Este enfoque integral implica que los supervisores actúen como mentores y guías, proporcionando apoyo y recursos que faciliten el desarrollo profesional de los docentes. Al fomentar un ambiente de confianza y colaboración, los supervisores pueden ayudar a los educadores a reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas, identificar áreas de mejora y explorar nuevas estrategias de enseñanza.

Por otro lado, se dice que la supervisión adecuada también puede mejorar la cohesión del equipo, aumentar la productividad y reducir el estrés laboral porque los empleados tienen una comprensión clara de lo que se espera de ellos y cómo pueden lograr sus objetivos. En última instancia, el proceso de dirigir y controlar el trabajo de otros es esencial



para el éxito organizacional, ya que garantiza que todos los esfuerzos individuales se alineen con las metas estratégicas de la organización y que los recursos se utilicen de manera óptima para alcanzar resultados deseados.

### **2.2.1.3 Condiciones laborales**

Se toma en cuenta como factores físicos, sociales y psicológicos que rodean el trabajo de una persona por lo que incluyen factores como la seguridad y la salud, la remuneración, las horas de trabajo, el entorno físico, las relaciones laborales y el clima laboral. Para OIT (1986) Se define como el conjunto de factores físicos, sociales y psicológicos que rodean el trabajo de una persona, conocido como condiciones laborales, el cual juega un papel crucial en la experiencia y el rendimiento del empleado dentro de la organización. Los factores físicos abarcan el entorno tangible en el que se lleva a cabo el trabajo, incluyendo aspectos como la iluminación, el ruido, la temperatura, la ergonomía del mobiliario y la disponibilidad de herramientas y equipos adecuados. Asimismo, en un entorno físico bien diseñado puede prevenir lesiones, reducir la fatiga y aumentar la eficiencia.

Según Hernandez (2023) sostiene que los factores sociales abarcan las relaciones interpersonales y la dinámica social en el lugar de trabajo, incluyendo la calidad de las interacciones entre compañeros, la colaboración en equipo, el apoyo de los supervisores y la cultura organizacional. Un entorno social favorable puede promover la camaradería, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, lo que a su



vez aumenta la satisfacción laboral y la motivación. No obstante, los factores psicológicos influyen en las percepciones y emociones de los empleados respecto a su trabajo, tales como el nivel de estrés, la carga de trabajo, la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento tanto personal como profesional.

De acuerdo con Garrido (2017) unas condiciones laborales adecuadas en las escuelas que incluyen aspectos como la infraestructura, la disponibilidad de materiales didácticos y el acceso a tecnología tienen un impacto positivo en la motivación y el rendimiento de los docentes. Cuando los educadores cuentan con un entorno bien equipado y funcional, se sienten más respaldados en su labor, lo que les permite enfocarse en la enseñanza de manera más efectiva. Además, un ambiente de trabajo favorable no solo mejora la calidad de vida laboral de docente, sino que también favorece la implementación de metodologías innovadoras que benefician a los estudiantes. En este sentido, invertir en condiciones laborales óptimas es fundamental para promover una educación de calidad.

Por otra parte, un entorno psicológico saludable es aquel que proporciona a los empleados un sentido de propósito, seguridad y oportunidades para el crecimiento, minimizando el estrés y promoviendo el bienestar mental. La interrelación de estos factores crea un clima laboral que influye directamente en el bienestar, salud y el rendimiento del trabajador. Las organizaciones que prestan atención a las condiciones laborales y se esfuerzan por mejorar tanto los aspectos físicos como los sociales y psicológicos del entorno de trabajo, suelen observar beneficios



en términos de menor rotación de personal, mayor productividad, y empleados más satisfechos y comprometidos. En resumen, las condiciones laborales son un componente esencial de la gestión organizacional que requiere una atención continua para garantizar que los empleados puedan trabajar en un ambiente seguro, saludable y motivador.

#### **2.2.1.4 Características de clima laboral**

Palma (2000) las características mencionadas evidencian que los estímulos son efectivos para disminuir los obstáculos que podrían afectar el rendimiento óptimo de los trabajadores dentro de la empresa. Además, estos mismos incentivos crean un entorno propicio que no solo elimina las barreras para el buen desempeño, sino que también proporciona el estímulo adecuado para fomentar que los empleados se esfuercen aún más en sus responsabilidades laborales. Es decir, los incentivos no solo eliminan las posibles limitaciones que podrían obstaculizar el rendimiento, sino que también generan un impulso adicional que motiva a los empleados a superar sus propias expectativas y metas. Este enfoque destaca la importancia de establecer un sistema de incentivos eficaz que no solo reconozca el trabajo bien hecho, sino que también inspire a los empleados a alcanzar niveles más altos de logro y desempeño.

Por su parte Suarez y Valencia (1997) señala que es la combinación de circunstancias sociales que impactan directamente el rendimiento y el éxito de cada colaborador, es un elemento fundamental dentro de una organización. Este conjunto de condiciones tiene un impacto en cómo los empleados se relacionan con la empresa y cómo se relacionan con sus



compañeros de trabajo, debido a que el clima laboral también tiene un impacto significativo en la forma en que las personas se motivan y trabajan para lograr sus objetivos profesionales, a esto Iñaki (1999) sostiene que “reconocer y gestionar eficazmente el clima laboral es fundamental para contar profesionales comprometidos y productivos que den talla a la entidad”.

Según Iñaki (1999) las características fundamentales del clima laboral son las siguientes:

- Consiste en una amalgama de diversos elementos que operan simultáneamente, lo que dificulta su observación y abordaje consciente.
- Se fundamenta principalmente en las percepciones subjetivas de los individuos dentro de la organización, más que en aspectos objetivos.
- Aunque es intangible y no fácilmente identificable, sus efectos o resultados son claramente observables: desde la insatisfacción, el ausentismo y la rotación hasta el compromiso de las funciones.
- A pesar de su relativa estabilidad, el clima laboral tiene la capacidad de transformarse con el tiempo mediante intervenciones y cambios organizativos adecuados.
- El clima laboral está conformado por una diversidad de factores que operan simultáneamente, lo que dificulta su identificación y la capacidad de intervenir de manera consciente.



- El clima laboral se fundamenta en las interpretaciones personales y subjetivas de los integrantes de la organización, en lugar de depender principalmente de factores objetivos.
- El clima laboral es de naturaleza intangible, lo que dificulta su identificación directa. No obstante, sus efectos o consecuencias son palpables: pueden manifestarse como insatisfacción, ausentismo, rotación de personal, conflictos y quejas. Además, también se reflejan en aspectos positivos como el compromiso con las tareas asignadas, la misión de la empresa, el desempeño diligente en el trabajo, el entusiasmo y la motivación por alcanzar resultados exitosos.
- El clima laboral tiende a mantener cierta estabilidad en el tiempo, pero también es susceptible de ser modificado y adaptado mediante intervenciones adecuadas.

#### **2.2.1.5 Factores que influyen en el clima laboral**

El comportamiento organizacional es un término amplio que engloba todos los aspectos relacionados con el comportamiento humano dentro del entorno de las organizaciones. Este concepto abarca desde la manera en que los individuos interactúan entre sí y con su entorno laboral, hasta cómo se organizan y estructuran las tareas y procesos dentro de la empresa. Además, comprende el estudio de actitudes, valores, percepciones y motivaciones de los empleados, así como la influencia de factores externos e internos en su desempeño y bienestar en el trabajo. En resumen, el comportamiento organizacional analiza la dinámica compleja



de las personas en el contexto laboral y su impacto en el funcionamiento y éxito de las organizaciones (Ivancevich, 2005). El estudio del comportamiento organizacional abarca una serie de elementos fundamentales que influyen en el funcionamiento y la eficacia de una organización. La motivación de los trabajadores, el liderazgo en todos los niveles de la compañía, la relevancia de una comunicación eficaz tanto vertical y horizontal, entre los integrantes de la organización, las actitudes de los empleados hacia su labor y su ambiente de trabajo, los procesos de cambio y adaptación que vive la empresa, así como la gestión de conflictos y la resolución de disputas. Todos estos factores interactúan para definir el clima laboral, la productividad y el éxito global de la empresa (Robbins & Judge, 2009).

El ambiente de trabajo se ve afectado por diversos factores que son:

- **La cultura organizacional:** Los principios, convicciones y estándares que guían el funcionamiento de una empresa que tienen una marca significativa en la conducta y las interacciones de los colaboradores dentro de la organización. Estos valores organizacionales establecen un marco de referencia compartido que moldea la manera en que los trabajadores se comportan, se comunican y colaboran entre sí en el ambiente laboral. Además, influyen para tomar decisiones y resolver problemas con la percepción del propósito y la misión de la empresa por parte de los empleados. En resumen, los valores y normas empresariales no solo definen la cultura organizacional, sino que también moldean



el comportamiento y la dinámica interpersonal dentro de la organización.

- **El liderazgo:** El modo en que un supervisor o gerente ejerce su liderazgo repercute de manera considerable en el ambiente de trabajo. La forma en que este líder guía, motiva, comunica y toma decisiones influye directamente en la moral, la satisfacción y la productividad de los empleados. Su estilo de liderazgo puede variar desde ser autoritario y directivo hasta ser más participativo y orientado al equipo, lo cual afecta la percepción y la respuesta de los trabajadores frente a las situaciones laborales. Esencialmente, el estilo de liderazgo del supervisor modela la cultura organizacional y puede ser determinante en el éxito general de la empresa.
- **Las políticas y procedimientos:** Es fundamental que las políticas y normativas de la empresa sean imparciales y equitativas, brindando un trato justo a todos los empleados, independientemente de su posición o condición dentro de la organización. La adopción de políticas transparentes y procedimientos bien definidos favorece un entorno laboral en el que se cultiva la confianza, se previenen conflictos y se asegura que todos tengan las mismas oportunidades como equipo. Asimismo, unas políticas justas ayudan a elevar la moral de los colaboradores y la equidad en las políticas y procedimientos empresariales es esencial para mantener un entorno laboral positivo y productivo.



- **Las relaciones interpersonales:** Es esencial que haya relaciones constructivas y respetuosas tanto entre los miembros del equipo como entre los empleados y sus superiores. Promover un entorno laboral fundamentado en la confianza, la cooperación y el respeto mutuo contribuye de manera significativa al bienestar y al desempeño general de la institución. Cuando las interacciones entre los colegas y los líderes se caracterizan por la apertura, la empatía y la comunicación efectiva, se fortalece el sentido de pertenencia, se promueve la colaboración y se minimizan los conflictos laborales. Del mismo modo, unas relaciones laborales constructivas pueden aumentar la satisfacción en el trabajo, mejorar la motivación y el compromiso de los empleados, y favorecer un entorno laboral saludable y productivo. En resumen, promover relaciones laborales respetuosas y positivas es importante en toda entidad.

#### **2.2.1.6 Importancia del clima laboral**

El ambiente de trabajo juega un papel crucial en el bienestar de los trabajadores y el rendimiento exitoso de las organizaciones. Según Suarez y Valencia (1997) dan a conocer que el ambiente laboral es decisivo para lograr el éxito de una empresa, ya que consiste en un conjunto de circunstancias sociales y ambientales que influyen directamente en el rendimiento y los resultados de cada trabajador en la organización. Este entramado de condiciones no solo afecta la conexión emocional del trabajador con la empresa, sino también en su capacidad para interactuar



con sus colegas, debido a que tiene un impacto significativo en la motivación y en la capacidad para lograr las metas y objetivos laborales. Un entorno laboral positivo, caracterizado por un ambiente de apoyo, respeto mutuo, comunicación abierta y oportunidades de desarrollo profesional, puede potenciar el compromiso de los empleados, lo que resulta en una mayor productividad y calidad en el trabajo. Por otro lado, un entorno laboral negativo, donde prevalecen el conflicto, la falta de reconocimiento y las condiciones físicas inadecuadas, puede generar estrés, desmotivación y altos niveles de rotación de personal, afectando negativamente la eficiencia operativa y la moral del equipo. Además, el entorno laboral influye en la salud mental y física de los empleados, ya que un ambiente laboral estresante y tóxico puede provocar problemas de salud como el agotamiento, la ansiedad y enfermedades relacionadas con el estrés. Por lo tanto, es crucial que las empresas inviertan en crear y mantener un entorno laboral saludable y favorable, mediante la Aplicación de políticas y prácticas que fomenten el bienestar integral de los empleados. Esto incluye desde mejoras en la infraestructura y el ambiente físico de trabajo, hasta programas de bienestar y desarrollo profesional, pasando por la promoción de una cultura organizacional inclusiva y equitativa. Al hacerlo, las empresas no solo mejoran el bienestar de sus empleados, sino que también se posicionan para alcanzar un mayor éxito y sostenibilidad a largo plazo, ya que un entorno laboral positivo es la base sobre la cual se construye una fuerza laboral motivada, comprometida y productiva.

Un entorno laboral favorable puede:



- **Mejorar la satisfacción de los trabajadores:** Los empleados que trabajan en un entorno donde se sienten cómodos, valorados y reconocidos por sus aportes tienden a mostrar mayores niveles de satisfacción laboral. Este sentido de comodidad y aprecio crea un entorno adecuado para la dicha emocional y profesional de los empleados, lo que les permite desarrollarse y prosperar en sus roles laborales. Cuando los empleados se sienten apreciados, se crea un sentimiento de gratitud y lealtad hacia la organización, lo que promueve la lealtad y la retención del talento. Además, la satisfacción laboral se traduce en una mayor motivación y compromiso con las tareas asignadas, esto, a su vez, puede elevar la productividad y la calidad del trabajo realizado. La percepción de reconocimiento y valoración no solo refuerza el sentido de pertenencia y autoestima de los empleados, sino que también impulsa su iniciativa y creatividad, alentándolos a aportar ideas innovadoras y soluciones eficaces a los problemas laborales. En un entorno donde el esfuerzo y la dedicación son reconocidos, los empleados tienden a estar más dispuestos a asumir responsabilidades adicionales y a trabajar en conjunto de manera eficiente con sus colegas, mejorando así la cohesión del equipo y el flujo de trabajo. La satisfacción también está estrechamente relacionada con la disminución del ausentismo y la disminución del cambio de trabajadores, ya que los empleados satisfechos están menos inclinados a buscar oportunidades en otras organizaciones. Por lo tanto, las empresas que invierten en crear un ambiente



laboral positivo y en reconocer de manera continua las contribuciones de sus empleados, no solo fortalecen su fuerza laboral interna, sino que también se benefician de una mayor estabilidad y continuidad en sus operaciones.

- **Incrementar la productividad:** Los trabajadores que se sienten inspirados y dedicados a sus labores suelen ser más productivos y eficientes en sus labores. Esta motivación y compromiso se manifiestan en una mayor dedicación y esfuerzo para cumplir y superar las expectativas laborales, lo que conduce a una mejora significativa en la calidad y la cantidad de trabajo realizado. Los empleados motivados suelen tener una actitud positiva hacia sus responsabilidades, lo que les permite abordar los desafíos con mayor resiliencia y creatividad. Además, su compromiso con la organización fomenta un sentido de propiedad y responsabilidad sobre sus proyectos, lo que resulta en una atención meticulosa a los detalles y un menor margen de error. Esta actitud proactiva también se traduce en una mejor gestión del tiempo, ya que los empleados comprometidos están más inclinados a priorizar eficientemente sus tareas y a evitar procrastinar. La integración de estos factores no solo optimiza el rendimiento individual, sino que también favorece el logro conjunto de los grupos y de la institución u organización. Cuando los empleados encuentran significado y propósito en sus actividades, tienden a invertir más tiempo y esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización.



- **Reducir el ausentismo y la rotación:** Los empleados que experimentan un alto grado de satisfacción y felicidad en su trabajo suelen mostrar una mayor lealtad hacia la organización, lo que resulta en una menor probabilidad de ausentismo o renuncias. Cuando los empleados se sienten valorados, respetados y reconocidos en su ambiente de trabajo, se crea un vínculo emocional más fuerte con la empresa, lo que reduce la probabilidad de que busquen oportunidades laborales fuera de la organización. Además, la satisfacción en el trabajo puede generar un sentido de compromiso y motivación que impulsa a los empleados les permite ser más productivos y comprometidos con sus deberes laborales. Este compromiso se refleja en su disposición a asumir tareas adicionales, colaborar de manera efectiva con sus compañeros y contribuir a un ambiente de trabajo positivo y constructivo. La satisfacción y la felicidad en el trabajo también fomentan una mayor estabilidad en el equipo, ya que los empleados satisfechos son menos propensos a dejar la empresa, lo que a su vez reduce los costos asociados con la rotación de personal y la necesidad de contratar y capacitar nuevos empleados. Además, los empleados felices y satisfechos tienden a ser embajadores positivos de la organización, promoviendo una buena imagen de la empresa tanto interna como externamente. Su actitud positiva y su entusiasmo pueden influir de manera favorable en la cultura organizacional, creando un efecto dominó que eleva la moral del equipo y mejora la cohesión y la colaboración entre los empleados. Estos factores



contribuyen a un entorno de trabajo más armonioso y eficiente, donde las metas y los objetivos se alcanzan con mayor facilidad.

### 2.2.1.7 Las actitudes y la satisfacción en el trabajo

En el marco de las actitudes Robbins y Judge (2004) sostiene que estas son juicios que formulamos sobre una situación, objeto o persona, viéndolos como positivos o negativos. Este concepto es fundamental en la psicología social, ya que las actitudes influyen en cómo percibimos y respondemos a nuestro entorno. Se pueden entender como predisposiciones a comportarnos de cierta manera frente a un estímulo específico, lo que implica una combinación de pensamientos, emociones y acciones. Las actitudes no solo reflejan nuestras creencias y valores personales, sino que también pueden ser moldeadas por experiencias pasadas, interacciones sociales y influencias culturales. Según Robbins y Judge (2004) algunas de las principales actitudes en el entorno laboral son:

- **Satisfacción laboral:** La satisfacción en el trabajo es un factor fundamental que influye en el bienestar y la calidad de vida de los individuos en el ambiente laboral. Esta satisfacción se refiere a la sensación positiva que experimentamos en relación con nuestro trabajo, la cual surge de la evaluación de sus diversos componentes. Estos elementos pueden incluir aspectos como la naturaleza del trabajo. Cuando estos aspectos se perciben de manera positiva y satisfactoria, es más probable que los colaboradores logren un alto nivel de satisfacción en su puesto de trabajo. Por el contrario, la insatisfacción laboral puede presentarse cuando estos componentes



no satisfacen las expectativas o necesidades individuales de los trabajadores. Por lo tanto, es esencial fomentar un ambiente de trabajo que promueva la satisfacción y el bienestar de los empleados, ya que esto ayuda a incrementar la productividad, a retener el talento y a mejorar la salud general de la organización.

- **Compromiso laboral:** El compromiso laboral se refiere a la medida en que nos sentimos identificados psicológicamente con nuestras ocupaciones. Esto implica que experimentamos un vínculo emocional y una conexión profunda con lo que hacemos, lo que puede influir en nuestra motivación y desempeño en el ámbito laboral. Cuando los trabajadores están comprometidos, no solo cumplen con sus tareas, sino que también se sienten motivados a contribuir rápidamente al éxito y a alcanzar los objetivos de la institución. Este compromiso se refleja en una dedicación y esfuerzo adicional en el desempeño de sus labores, así como en una disposición a asumir responsabilidades adicionales cuando sea necesario. Además, los empleados comprometidos suelen sentir un sentido de pertenencia hacia la organización y se preocupan por su bienestar a largo plazo. Fomentar el compromiso laboral es vital para mejorar la productividad, retener el talento y aumentar la satisfacción en el trabajo, así como para crear un entorno laboral positivo y colaborativo.
- **Compromiso organizacional:** Es un componente crucial en la relación entre los integrantes de la organización. Este concepto refleja el grado en que nos alineamos con los objetivos y valores de



la organización, percibiendo nuestras metas personales en armonía con la misión y las metas de la empresa. Cuando los empleados se sienten comprometidos con la organización, no solo están motivados para llevar a cabo sus tareas, sino que también se identifican con los valores y la cultura empresarial. Esto conlleva a un sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización, así como a una disposición a contribuir de forma activa al cumplimiento de sus objetivos. Además, el compromiso organizacional se traduce en un mayor involucramiento con el trabajo, una satisfacción laboral elevada y una menor probabilidad de rotación del personal. Fomentar el compromiso organizacional entre los empleados es clave para fortalecer la cultura empresarial, mejorar el rendimiento laboral y promover un entorno de trabajo positivo y colaborativo.

### **2.2.2 Estrés**

Según Avila (2014) Se manifiesta como una reacción tanto fisiológica como psicológica ante las exigencias del entorno, por lo que es una respuesta normal y adaptativa que nos ayuda a afrontar los desafíos diarios. El estrés activa mecanismos de alerta en nuestro cuerpo y mente, preparándonos para responder ante situaciones difíciles o demandantes. Esta respuesta implica la liberación de hormonas como el cortisol y la adrenalina, que incrementan temporalmente nuestra energía y concentración. A corto plazo, el estrés puede resultar beneficioso, impulsándonos a actuar y a resolver problemas. No obstante, cuando el estrés se convierte en crónico o excesivo, puede tener un impacto negativo en nuestra salud y bienestar. La exposición prolongada al estrés puede debilitar el



sistema inmunológico, incrementar el riesgo de enfermedades cardiovasculares, causar trastornos digestivos y afectar nuestra salud mental, lo que puede resultar en ansiedad, depresión y agotamiento emocional. Además, puede impactar en nuestras relaciones personales y laborales, disminuir nuestra capacidad de concentración y toma de decisiones, y afectar nuestra calidad de vida en general. Por lo tanto, es fundamental gestionar el estrés de forma efectiva a través de técnicas de administración del tiempo, prácticas de relajación como la meditación o el ejercicio físico, y buscando apoyo social y emocional cuando sea necesario. Reconocer los signos de estrés excesivo y tomar medidas para reducirlo puede mejorar significativamente nuestro bienestar general y nuestra capacidad para enfrentar los desafíos de la vida de manera más saludable y equilibrada.

Según la teoría de Selye (1936) Cuando nos encontramos con una situación nueva, “el cerebro procesa la información que recibe a través de los sentidos y la compara con experiencias pasadas almacenadas en la memoria”. Si esta evaluación es negativa, el cerebro envía señales que desencadenan la liberación de hormonas como la adrenalina, preparando al cuerpo para enfrentar la situación de manera rápida y efectiva. Esta respuesta de lucha o huida es fundamental para nuestra supervivencia y nos ayuda a adaptarnos a cambios repentinos o amenazas inmediatas. Sin embargo, si la situación estresante persiste o es extremadamente intensa, el cuerpo puede experimentar síntomas físicos como cansancio, fatiga crónica e incluso dolores musculares y tensión emocional. A largo plazo, el estrés crónico puede ser extremadamente dañino para nuestra salud física y mental.

Para Selye (1950) define como una respuesta de adaptación al cambio, es una respuesta que implica el sistema nervioso, endocrino y el movimiento.



El estrés es causado por varios factores como:

### **2.2.2.1 Agotamiento emocional**

Es un síndrome de estrés crónico que se da a través de sentimientos de agotamiento, una reducción en la capacidad de recuperarse y actitudes negativas hacia el trabajo. Este síndrome surge cuando una persona se enfrenta a un estrés laboral prolongado que excede sus recursos y habilidades para afrontarlo adecuadamente. Según Maslach y Jackson (1981) Se define el burnout como el cansancio físico y emocional, que ocurre cuando un individuo se encuentra expuesto de forma continua a un estrés laboral que excede sus capacidades para afrontarlo. Este fenómeno no solo impacta en la salud y el bienestar de una persona, sino que también afecta negativamente su rendimiento laboral y la dinámica general de la organización.

El burnout se caracteriza por un sentimiento de cansancio extremo, tanto físico como emocional, que puede hacer que la persona se sienta desmotivada, desinteresada en su trabajo y desconectada emocionalmente de las responsabilidades laborales. Además del agotamiento físico y emocional, quienes experimentan burnout suelen manifestar una actitud cínica hacia su trabajo y los compañeros, así como una disminución en la eficacia profesional. Esta combinación de síntomas puede llevar a una reducción en la productividad, errores en el trabajo y una mayor propensión al ausentismo laboral. El burnout no es simplemente un estado pasajero de estrés, sino que es un problema grave que requiere atención y medidas preventivas.



Por su parte Monroy (2024) Se señala que las causas del burnout pueden incluir una carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo de la institución, la sensación de falta de control sobre las tareas y los conflictos interpersonales en el entorno laboral. Es fundamental que tanto empleadores como empleados reconozcan los signos tempranos del burnout de manera que se pueda realizar un tratamiento. “Esto puede implicar la implementación de programas de bienestar en el trabajo, la adopción de políticas que fomenten un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y el establecimiento de una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados”. Además, los individuos deben buscar apoyo profesional y aprender técnicas efectivas de manejo del estrés para prevenir el burnout y recuperarse cuando sea necesario. En última instancia, abordar el burnout no solo beneficia al individuo en términos de salud y felicidad personal, sino que también contribuye a un entorno laboral más productivo, saludable y satisfactorio para todos los empleados implicados.

#### **2.2.2.2 Despersonalización**

Es un fenómeno psicológico que se caracteriza por la experiencia de sentir que uno mismo o el mundo que le rodea es irreal o extraño. Se puede experimentar de diversas formas, como sentir que uno mismo o los demás son robots, que el mundo es como una película o que las emociones son falsas. Según Gonzalez (1999) define como un estado de experiencia subjetiva en el que la persona afectada se siente distanciada o desconectada de su propio yo o de su entorno es conocido como disociación.



Este fenómeno psicológico puede manifestarse de diversas formas y grados de intensidad, desde sentimientos transitorios de estar "fuera de sí" hasta episodios más severos y persistentes. La disociación puede involucrar una sensación de separación emocional o física de los pensamientos, sentimientos o recuerdos propios, lo que puede ser profundamente desconcertante y perturbador para quien lo experimenta. Además de la desconexión con el yo, la disociación también puede implicar una sensación de extrañeza o irrealidad hacia el entorno circundante, como si se estuviera observando el mundo desde una perspectiva externa o como si las cosas no fueran reales.

Según Unobravo (2023) las causas de la disociación pueden variar y a menudo están relacionadas con experiencias traumáticas pasadas, estrés extremo, trastornos de ansiedad o trastornos disociativos específicos. Es importante señalar que la disociación no es simplemente una forma de evasión voluntaria o distracción, sino una respuesta psicológica involuntaria que surge como mecanismo de defensa ante situaciones amenazantes o abrumadoras. Para quienes experimentan disociación de manera crónica o recurrente, puede ser extremadamente desafiante manejar las repercusiones en su vida diaria, incluyendo dificultades en las relaciones interpersonales, el trabajo o el funcionamiento general.

El tratamiento de la disociación puede incluir terapia psicológica especializada, como la terapia cognitivo-conductual o enfoques centrados en la integración de la identidad. Estas intervenciones terapéuticas suelen



centrarse en ayudar al individuo a comprender y manejar los desencadenantes de la disociación, así como en desarrollar estrategias para restaurar el sentido de conexión y coherencia en su experiencia personal. La conciencia y la educación sobre la disociación también son fundamentales para reducir el estigma y mejorar el apoyo a quienes la experimentan, promoviendo así una mayor comprensión y empatía en la sociedad en general.

### **2.2.2.3 Realización personal**

Se refiere al estado de satisfacción y realización que se siente al alcanzar las propias metas y aspiraciones. Es un proceso continuo que se lleva a cabo a lo largo de la vida y que está influenciado por diversos factores, como las características personales, las experiencias vividas y el entorno social. Según Robbins y Judge (2009) Se define como el estado de satisfacción y plenitud que se siente al alcanzar las propias metas y aspiraciones, lo cual es crucial para el bienestar emocional y el desarrollo personal. Este sentimiento de logro no solo proviene del éxito en alcanzar objetivos específicos, sino también de la percepción de haber avanzado hacia una dirección deseada en la vida. Cuando una persona alcanza sus metas, ya sean académicas, profesionales, personales o relacionadas con la salud, experimenta una sensación de realización que puede aumentar la autoestima y fortalecer la motivación intrínseca para perseguir nuevas metas y desafíos. Además, el logro de metas puede generar un sentido de control sobre la propia vida y mejorar la confianza en las capacidades



personales, lo que puede tener efectos positivos en otras áreas de la vida, como las relaciones interpersonales y la salud mental.

El proceso de establecimiento y consecución de metas también puede proporcionar estructura y propósito a la vida cotidiana, fomentando una sensación de dirección y claridad en cuanto a prioridades y valores personales. Este sentido de propósito puede ser especialmente significativo durante períodos de transición o desafío, ayudando a las personas a mantenerse enfocadas y resilientes frente a obstáculos y adversidades. Además, la satisfacción derivada de alcanzar metas puede promover sentimientos de gratitud y apreciación por el camino recorrido, así como por el apoyo recibido de otros en el proceso. En resumen, la realización de metas no solo proporciona satisfacción inmediata, sino que también contribuye de manera significativa a una vida satisfactoria y significativa, nutriendo el crecimiento personal y emocional a largo plazo.

#### **2.2.2.4 Factores por la que surge el estrés**

El estrés puede originarse por diversos factores que impactan a las personas en distintas áreas de sus vidas. Según Rodríguez & Rivas (2011) estos factores pueden incluir presiones laborales, problemas familiares, dificultades financieras, cambios significativos como mudanzas o pérdidas, así como problemas de salud física o mental. Cada persona puede experimentar el estrés de manera diferente, según su personalidad, sus circunstancias y su habilidad para enfrentar situaciones estresantes. Reconocer y abordar estos factores desencadenantes es crucial



para manejar el estrés de manera efectiva y fomentar un bienestar emocional y físico óptimo:

- **Exigencias laborales:** El estrés puede ser desencadenado por diversas situaciones laborales, como una carga de trabajo excesiva, responsabilidades abrumadoras o condiciones laborales poco favorables. Estas condiciones pueden provocar tensiones tanto físicas como emocionales en los empleados, afectando su bienestar general y su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en el trabajo. Además, el estrés laboral prolongado puede impactar negativamente la salud mental y física de los trabajadores, así como la calidad de su desempeño y su satisfacción en el entorno laboral. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones reconozcan y gestionen los factores estresantes en el ambiente laboral para promover un entorno saludable y productivo.
- **Relaciones personales:** La presencia de relaciones conflictivas o abusivas en el entorno laboral puede ser una fuente significativa de estrés para los empleados. Estas interacciones negativas pueden surgir entre colegas, superiores jerárquicos o incluso con clientes o proveedores externos. El conflicto interpersonal, el acoso laboral o la falta de apoyo emocional pueden generar tensiones significativas, impactando el bienestar psicológico y emocional de los empleados.
- **Cambios importantes en la vida:** Los eventos importantes en la vida de una persona, como el matrimonio, el divorcio, la pérdida del trabajo o la muerte de un ser querido, pueden causar un estrés



considerable en el individuo. Estos eventos, tanto positivos como negativos, implican ajustes importantes en la vida personal y pueden desencadenar una variedad de emociones intensas y reacciones psicológicas. La necesidad de adaptarse a nuevos roles o circunstancias, así como la incertidumbre sobre el futuro, pueden contribuir al aumento de los niveles de estrés. Es importante reconocer el impacto que estos eventos pueden tener en la salud mental y emocional de las personas y buscar apoyo adecuado cuando sea necesario. En el contexto laboral, estos eventos también pueden influir en el desempeño laboral y la capacidad para manejar las responsabilidades laborales de manera efectiva. Por lo tanto, las organizaciones deben estar atentas a las necesidades y circunstancias individuales de sus empleados y proporcionar el apoyo necesario para ayudarles a enfrentar y superar estos desafíos.

- **Factores personales:** Es importante reconocer que la susceptibilidad al estrés puede variar significativamente entre individuos, lo que se refleja en varios factores, como la personalidad, las experiencias pasadas y los factores genéticos. Algunas personas pueden tener una disposición natural a experimentar niveles más altos de estrés debido a rasgos de personalidad como la tendencia a preocuparse en exceso o la dificultad para manejar situaciones estresantes. Asimismo, las experiencias previas, como eventos traumáticos o situaciones estresantes vividas en la infancia o adolescencia, pueden afectar la manera en que una persona reacciona al estrés en el futuro.



Además, los factores genéticos pueden ser significativos en la predisposición al estrés, ya que ciertos rasgos hereditarios pueden influir en cómo el cuerpo gestiona el estrés y regula sus respuestas fisiológicas. Reconocer estas diferencias individuales en la respuesta al estrés es crucial para proporcionar un apoyo adecuado y personalizado a las personas que enfrentan situaciones estresantes en su vida personal o laboral.

Algunas personas son más propensas al estrés que otras debido a su personalidad, experiencias pasadas o factores genéticos.

#### 2.2.2.5 Tipos de estrés

Existe varios tipos de estrés, las mismas que son:

- **Estrés agudo:** Es una respuesta breve del cuerpo a una situación estresante específica. Puede desencadenarse por eventos repentinos como un examen importante o una discusión acalorada (Fundación de Investigación Médicas, 2023).
- **Estrés crónico:** Se caracteriza por una exposición prolongada a situaciones estresantes, como un trabajo demandante, problemas financieros persistentes o relaciones conflictivas.
- **Estrés físico:** Este tipo de estrés está relacionado con las demandas físicas del cuerpo, como el ejercicio intenso, la falta de sueño o enfermedades físicas.
- **Estrés psicológico:** Se describe como los aspectos emocionales y mentales del estrés, como la ansiedad, la preocupación constante, la depresión o la presión para cumplir con altas expectativas.



- **Estrés traumático:** Ocurre como respuesta a eventos traumáticos o catastróficos, como accidentes graves, desastres naturales o experiencias traumáticas en la infancia (American Psychological Association, 2019).

#### 2.2.2.6 Fases del estrés

Berrio y Marzo (2001) señalan dentro del estrés tres fases, los cuales son:

- **Fase de alarma:** Se presenta un peligro o una situación estresante, el cuerpo experimenta una respuesta de alarma que lo prepara para hacer frente a la situación. Esta reacción se produce de manera instantánea y se refleja en síntomas específicos:

Ante una situación de estrés o emergencia, el cuerpo activa sus defensas: el ritmo cardíaco se acelera, el bazo se contrae liberando glóbulos rojos, y la sangre se redistribuye hacia órganos vitales como el cerebro, el corazón y los músculos reduciendo el flujo hacia áreas menos prioritarias como la piel y las vísceras intestinales. Además, la capacidad respiratoria aumenta, las pupilas se dilatan, la coagulación sanguínea se intensifica y el número de linfocitos, responsables de la defensa del organismo, se incrementa.

- **Fase de resistencia o adaptación:** Durante esta fase, el cuerpo busca adaptarse o hacer frente a los factores estresantes, lo que resulta en:



La normalización de los niveles de corticoesteroides trae consigo la desaparición de los síntomas asociados al estrés.

- **Fase de agotamiento:** Ocurre cuando la situación estresante se repite de forma constante y los recursos de la persona resultan insuficientes, lo que puede llevar a alteraciones en los tejidos y al desarrollo de patologías psicosomáticas.

## 2.3 MARCO CONCEPTUAL

### 2.3.1 Clima laboral

El clima laboral hace referencia al ambiente psicológico y social que existe en una organización o lugar de trabajo, el cual está influenciado por factores como las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, el apoyo institucional y la percepción de equidad organizacional. Un ambiente de trabajo positivo se caracteriza por relaciones de colaboración, comunicación abierta, reconocimiento del trabajo realizado y un sentido de pertenencia e identificación con las metas y valores de la organización.

### 2.3.2 Estrés

El estrés es una reacción física, emocional y mental del cuerpo frente a situaciones que se perciben como desafiantes o amenazantes, las cuales requieren recursos para ser afrontadas adecuadamente. Esta reacción puede ser desencadenada por diversos estímulos, como presiones laborales, conflictos personales, cambios significativos en la vida o demandas excesivas.



### **2.3.3 Docentes**

Los docentes son profesionales comprometidos con la enseñanza y la educación, encargados de guiar, instruir y facilitar el aprendizaje de los estudiantes en diferentes niveles educativos.

### **2.3.4 Institución educativa**

Una institución educativa es un establecimiento o entidad dedicada a la enseñanza y formación de individuos en diversos niveles académicos, desde la educación inicial hasta la educación superior. Estas instituciones proporcionan un entorno estructurado y organizado para el proceso de enseñanza-aprendizaje, ofreciendo programas curriculares, recursos educativos y servicios de apoyo que facilitan el desarrollo integral de los estudiantes.

### **2.3.5 Ambiente laboral**

El ambiente de trabajo hace referencia al contexto físico, psicológico y social en el que se desarrollan las actividades laborales en una organización. “Este entorno está determinado por una variedad de factores, incluyendo la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos, así como las condiciones físicas del lugar de trabajo”. Un ambiente laboral saludable se distingue por relaciones positivas entre los empleados, comunicación efectiva, apoyo mutuo, reconocimiento del trabajo realizado, y oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional, además de condiciones laborales seguras y favorables. Un entorno de trabajo positivo contribuye al bienestar emocional, la satisfacción laboral y el rendimiento efectivo de los empleados.



### **2.3.6 Salud emocional**

El bienestar emocional se refiere a la condición psicológica y afectiva de un individuo. Implica la habilidad para manejar las emociones de manera efectiva, cultivar relaciones interpersonales saludables, adaptarse a los cambios y desafíos de la vida, y enfrentar el estrés de forma adecuada. Una buena salud emocional se caracteriza por una sensación de satisfacción personal, autoestima positiva, resiliencia frente a las adversidades y la capacidad de experimentar y expresar una amplia gama de emociones de manera equilibrada. El cuidado de la salud emocional es esencial para el bienestar integral, lo que se reflejaría en la calidad de vida, relaciones sociales, desempeño en el trabajo y salud física.

### **2.3.7 Bienestar**

El bienestar es un estado general de satisfacción y equilibrio que incluye varios aspectos de la vida, como la salud física, emocional, social y mental. Se caracteriza por una sensación de felicidad, plenitud y realización en diversas áreas, como el trabajo, las relaciones interpersonales y los valores. El bienestar implica un estado de armonía integral en el que la persona se siente equilibrada consigo misma y con su entorno, y puede enfrentar de manera efectiva los desafíos y dificultades que se presentan.

### **2.3.8 Carga de trabajo**

La carga de trabajo se refiere al número y complejidad de tareas y responsabilidades que una persona debe realizar dentro de un determinado período de tiempo en su entorno laboral. Incluye tanto las actividades directamente relacionadas con las funciones y objetivos del puesto de trabajo como aquellas



adicionales o no planificadas que pueden surgir. La carga de trabajo puede variar según diversos factores como la demanda del mercado laboral, los cambios en la organización, la disponibilidad de recursos, y las habilidades y capacidades individuales de cada trabajador. Un exceso de carga de trabajo puede generar estrés, fatiga y disminución del rendimiento, mientras que una carga equilibrada y gestionable puede favorecer la productividad, el bienestar y la satisfacción laboral.

### **2.3.9 Relaciones interpersonales**

Son los lazos y conexiones que se forman entre dos o más personas en un contexto social, profesional o personal. Estas relaciones se definen por la comunicación, el intercambio de emociones, ideas y experiencias, así como por el apoyo mutuo y la reciprocidad. Las relaciones interpersonales pueden ser de diferentes tipos, incluyendo amistades, relaciones familiares, relaciones laborales y relaciones profesionales. La calidad de estas relaciones tiene un impacto significativo en el bienestar emocional, la satisfacción personal y la integración social de los individuos, y puede influir en su desempeño y éxito en diversos ámbitos de la vida.

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Se desarrolló en la ciudad de Juli, localizado en la provincia de Chucuito y departamento de Puno, dicha ciudad está ubicado por las coordenadas de longitud en el oeste  $69^{\circ}27'27''$ , con latitud sur en  $16^{\circ}12'39''$  y con una altitud de 3,869 m.s.n.m.

Este estudio se desarrolló en la IEP N° 70173 Glorioso 890 – Juli, ubicado en el jr. Bertonio 240.

#### **Figura 1.**

*Lugar de estudio*



Nota: Fachada de la institución educativa.

#### 3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La problemática del estudio comenzó en el año 2023, es así que en febrero y marzo del 2024 se empezó a desarrollar la propuesta de estudio.



Ni bien fue aprobado el proyecto de investigación que vendría a ser en el mes de abril del 2024, se empezó a realizar la encuesta a los docentes de acuerdo al cuestionario realizado.

Los meses de abril a junio del 2024 se desarrolló toda la parte de la documentación y los resultados del estudio.

### **3.3 MATERIALES DE PROCEDENCIA DEL ESTUDIO**

En cuanto a la parte metodológica de la investigación, se consideró como estudio de tipo básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental.

#### **3.3.1 Tipo de investigación**

El tipo de investigación llevado a cabo se caracterizó como **básica**, lo que implica una exploración y comprensión fundamental de un fenómeno particular. A través de este enfoque básico, se buscó proporcionar una perspectiva clara y detallada sobre el tema, permitiendo así el desarrollo de conclusiones fundamentadas y la formulación de recomendaciones pertinentes. Este tipo de investigación ofrece una plataforma fundamental para futuros estudios y contribuye significativamente.

#### **3.3.2 Diseño estadístico**

Este estudio se llevó a cabo bajo un diseño no experimental. Según Hernández (2023) estos estudios se caracterizan como aquellos que, en un contexto, no se realizan manipulaciones, solo se basa en enfocarse únicamente en la observación de fenómenos en su entorno natural, estas investigaciones se realizan sin intervención intencionada en las variables estudiadas.



### 3.3.3 Enfoque de investigación

El enfoque tomado, fue considerado como **cuantitativo**. Según Tamayo (2012); Mamani y Viracocha (2023) se basa en confrontar teorías preexistentes mediante la formulación de hipótesis derivadas de ellas, dicha investigación es utilizada para la recopilación de información y también para confirmar hipótesis mediante resultados estadísticos. Este enfoque implica la recolección y evaluación de datos numéricos vinculados a variables, explorando las propiedades y fenómenos que tienen naturaleza cuantitativa.

### 3.3.4 Nivel de investigación

El nivel previsto de acuerdo a los objetivos planteados, se consideró como estudio **correlacional**, ya que el objetivo se trata de llegar a determinar la relación de dos variables. Esta relación se analiza de manera cuantitativa utilizando técnicas estadísticas como la correlación, que determina la dirección y la intensidad de la relación de las variables, aunque no instaure una relación de causa y efecto.

Según Kerlinger y Lee (2002) la correlación estadística proporciona una medida cuantitativa de cómo dos variables están relacionadas entre sí.

## 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

### 3.4.1 Población

Se consideró a 24 docentes de la Institución Educativa Primaria 70173 Glorioso 890 - Juli. Según Hernández et al., (2006) indica que “la población se caracteriza como la totalidad del fenómeno objeto de estudio”, en la que las



unidades poseen una característica común que es el foco de estudio y que forma la base de los datos de la investigación.

### **3.4.2 Muestra**

Debido a que la población es mínima se tomó se consideró a 24 docentes, por lo que Castro (2003) indica que cuando “el número de personas en la población es inferior a cincuenta (50) la población es equivalente a la muestra”, además de ello una muestra es pequeña se considera el total de la población para obtener resultados eficientes sin margen de error.

## **3.5 PROCEDIMIENTO**

El procedimiento se realizó de la siguiente forma:

- Se solicitó autorización a la Institución Educativa para realizar el proyecto. Para reunir la información, se empleó un cuestionario previo a la medición de las variables relacionadas con el estrés y el clima laboral.
- Para facilitar la interpretación, se tuvo que organizar mediante tablas y figuras para realizar una correcta presentación de los resultados y sugerencias.
- El borrador de la tesis se presentó a la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

## **3.6 VARIABLES**

- Variable 1: Estrés
- Variable 2: Clima laboral

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Estrés</b>	Involucramiento personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con el éxito.</li> <li>• Niveles de logro en el trabajo.</li> <li>• Compromiso con la organización.</li> <li>• Estimulación al cumplir actividades laborales</li> </ul>
	Supervisión laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación en los productos y/o servicios</li> <li>• Definición de visión y misión</li> <li>• Apoyo para superar los obstáculos.</li> <li>• Mejoría de métodos de trabajo.</li> <li>• Evaluación en el trabajo</li> <li>• Responsabilidades del puesto de trabajo</li> <li>• Seguimiento y control de las actividades.</li> <li>• Objetivos del trabajo</li> </ul>
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación entre sí.</li> <li>• Compromiso con la organización.</li> <li>• Compañerismo</li> <li>• Administración de recursos.</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Relación con la visión de la institución.</li> </ul>
<b>Clima laboral</b>	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilidad de la tecnología</li> <li>• Muestra signos de agotamiento.</li> <li>• Presenta fatiga constante.</li> <li>• Demuestra esfuerzo considerable al realizar su trabajo.</li> </ul>
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifiesta signos de frustración.</li> <li>• Interacción con los estudiantes.</li> <li>• Muestra insensibilidad.</li> <li>• Adopta una actitud indiferente.</li> <li>• Cree que los demás son responsables de los problemas.</li> </ul>
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra dificultades en sus tareas.</li> <li>• Expresa insatisfacción.</li> <li>• Adopta una actitud pasiva.</li> <li>• Pierde la calma con facilidad.</li> </ul>

Nota: Cuadro de operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.



## **3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.7.1 Técnica**

La técnica empleada fue la encuesta. Según Hernández et al, (2006) la encuesta es un método organizado de recolección de información en el cual el investigador interroga a los participantes acerca de los datos deseados. Luego, el investigador recopila estas respuestas individuales para obtener datos consolidados durante el análisis.

### **3.7.2 Instrumento**

El instrumento de la investigación fue el cuestionario. Según Arias (2021) el instrumento facilita una exploración efectiva de la fuente informativa. Al referirnos a la recolección de datos, nos estamos refiriendo a información concreta que se traduce en conceptos. La recopilación de datos se relaciona con el concepto de medición, que es el procedimiento a través del cual se adquiere el dato, valor o respuesta correspondiente a la variable bajo investigación.

### **3.7.3 Confiabilidad**

Para garantizar la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba de alfa de Cronbach, dado que el cuestionario incluye 5 escalas que permiten a los docentes de la institución educativa responder a cada una de las preguntas.



**Tabla 2**

*Resultado de Confiabilidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
<b>VARIABLES</b>	<b>Total, de casos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de preguntas</b>
Clima laboral	24 docentes	,955	30
Estrés Laboral	24 docentes	,660	17

Nota: Análisis realizado de la base de datos.

### **3.7.4 Validez**

Respecto a la validez de los cuestionarios empleados, se realizó por medio de juicio de expertos. Cuyos expertos dieron su punto de vista sobre los cuestionarios para llevar a cabo el estudio y los especialistas en el área son:

- Dr. Jose Marcial Mamani Condori
- Dr. Lesy Berly Leon Hanco

## **3.8 DISEÑO ESTADÍSTICO**

Después de recopilar los datos para la investigación, se organizó en una hoja de cálculo y se realizó un análisis de normalidad a cabo del software SPSS v25, donde se pudo generar tablas descriptivas. Para contrastar la prueba hipótesis, se empleó la prueba estadística de Correlación de rho Spearman, la cual permitió evaluar las relaciones entre variables y determinar si existía una correlación significativa entre ellas.

La prueba de Rho de Spearman, que evalúa las correlaciones, tiene la siguiente interpretación:

- $r_s > 0$  Correlación positiva entre los rangos.



- $r_s < 0$  Correlación negativa o inversa.
- $r_s = 0$  No hay correlación.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Los valores de la formula tiene la siguiente denotación:

$r_s$  = Correlación de Spearman.

$D$  = Diferencia de rangos entre las variables.

$n$  = Número de observaciones.

Finalmente, basándonos en los resultados obtenidos, pudimos formular conclusiones sólidas y generar recomendaciones pertinentes para el estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro del cuarto capítulo se muestran las tablas y figuras que se sustentan con el uso de tablas de doble entrada y de resultados de Rho de Spearman y de su representación gráfica, los cuales se presentan a lo largo de este capítulo:

#### 4.1 RESULTADOS

##### Tabla 3

*Resultado de las pruebas de normalidad*

Variable	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,178	24	,047	,811	24	,000
Estrés Laboral	,164	24	,093	,909	24	,033

Nota: Análisis realizado de la base de datos.

Se observa la prueba de normalidad, de Shapiro-Wilk para clima laboral que tiene una significancia de 0,000, “donde cuyo valor encontrado es menor a 0,05, lo que indica que los datos no provienen de una distribución normal”.

Para la variable estrés, el resultado de la prueba muestran que tienen una significancia de 0,033 menor a 0,05, lo que indica que no provienen de una distribución normal.

En conclusión, ambas variables no tienen la forma de una distribución normal de acuerdo a los cálculos de la prueba de Shapiro-Wilk, al tener menos de 50 datos.

#### 4.1.1 Resultados sobre clima laboral en relación al estrés en docentes

**Tabla 4**

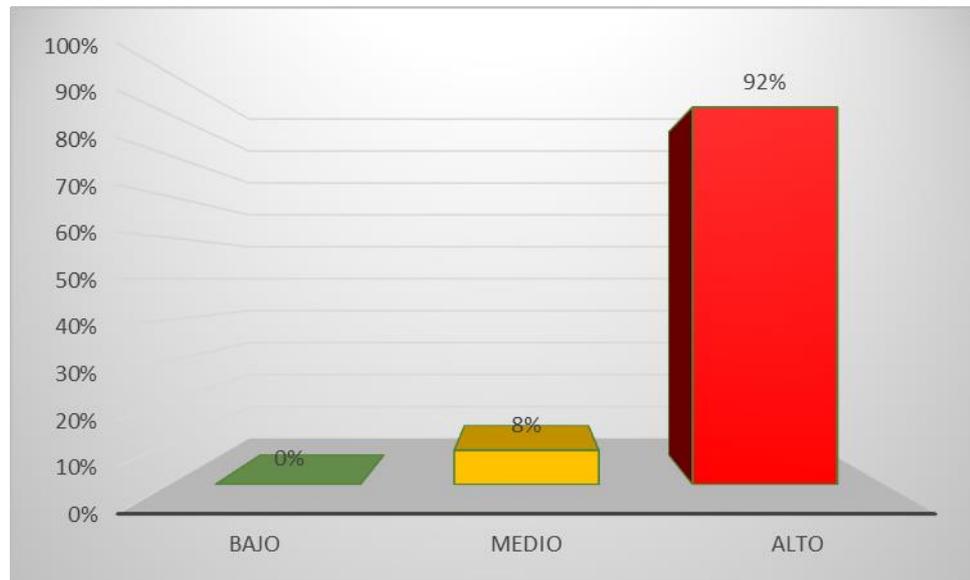
*Análisis de clima laboral y estrés en docentes*

		Estrés Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Clima laboral	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio	0	0%	2	8%	0	0%	2	8%
	Alto	0	0%	11	46%	11	46%	22	92%
	Total	0	0%	13	54%	11	46%	24	100%

Nota: Clima laboral y estrés en docentes.

**Figura 2**

*Percepción del clima laboral*



Nota: Clima laboral en docentes.

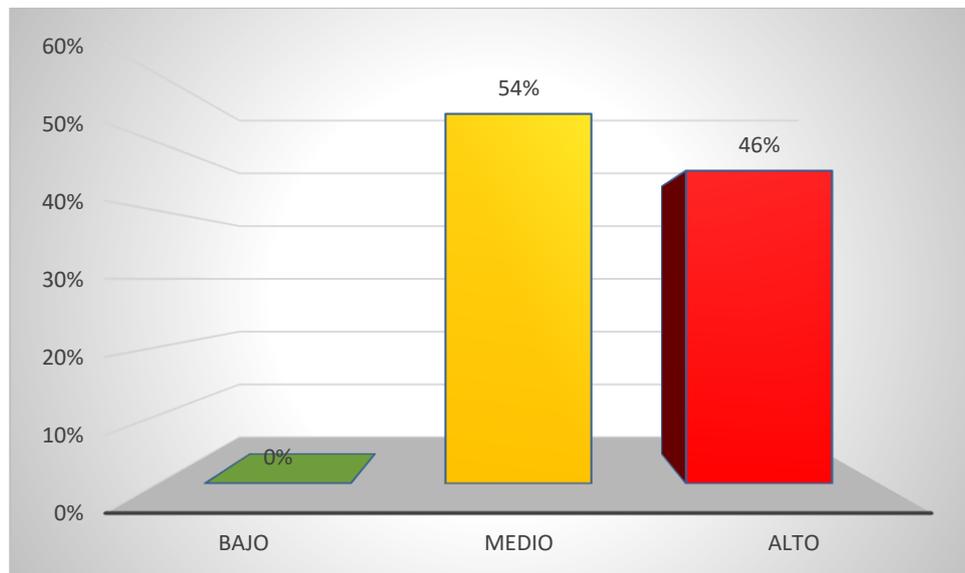
En la tabla 4 y del mismo modo en la figura 2, se señalan que, el 92% percibe un clima laboral alto, con un fuerte involucramiento personal y compromiso con el éxito del colegio. De estos, el 46% presenta niveles de estrés medio y alto, experimentando agotamiento emocional y depresión debido a la

carga laboral. El 8% de los encuestados percibe un clima laboral medio, con un compromiso moderado con el éxito de la Institución. De estos, los 8% presentaron un nivel de estrés medio, sintiendo una fatiga moderada y agotamiento en su trabajo.

Los resultados señalan que los docentes encuestados en la institución tienen una percepción positiva del clima laboral, destacándose por un alto grado de involucramiento personal y compromiso con el éxito de la institución. Este se refleja en su fuerte involucramiento personal y compromiso notorio con el éxito y la misión de la institución educativa. Este compromiso no solo implica un sentido profundo de responsabilidad hacia su labor educativa, sino también una conexión emocional significativa con los principios de la Institución Educativa que pertenece.

### Figura 3

#### *Estrés laboral en los docentes*



Nota: Estrés laboral en docentes.

En la figura 3 se aprecia que 46% de los docentes tienen un estrés alto, así como también un 54% de docentes tienen un estrés medio y no se encontró a ningún docente que viva sin estrés. Estos resultados refieren que los docentes de colegios enfrentan estrés debido a una combinación de factores como la carga de trabajo excesiva, la presión por alcanzar metas y estándares de rendimiento, la falta de recursos adecuados, y la gestión del comportamiento de los estudiantes. Además, las expectativas de los padres, un ambiente de trabajo negativo, la inseguridad laboral y la dificultad para equilibrar la vida laboral y personal agravan esta situación. Estas condiciones generan un entorno desafiante que puede afectar significativamente el bienestar emocional y físico de los docentes.

#### 4.1.2 Involucramiento laboral y estrés en docentes

**Tabla 5**

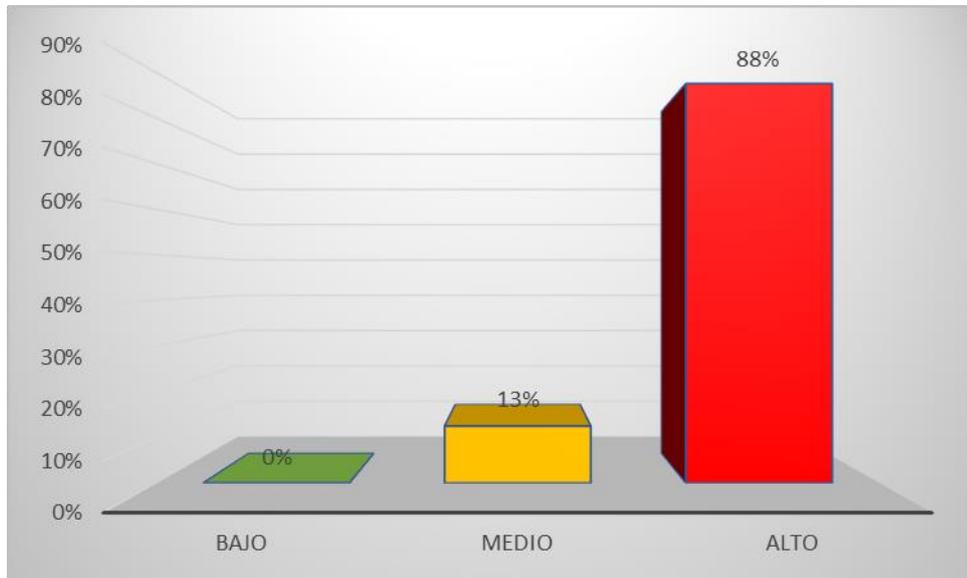
*Análisis del involucramiento laboral y estrés en docentes*

		Estrés Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Involucramiento personal	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio	0	0%	2	8%	1	4%	3	13%
	Alto	0	0%	11	46%	10	42%	21	88%
	Total	0	0%	13	54%	11	46%	24	100%

Nota: Involucramiento laboral y estrés en docentes.

#### Figura 4

##### *Involucramiento laboral y estrés en docentes*



Nota: Involucramiento laboral y estrés en docentes.

En la tabla 5 y figura 4 se muestra sobre el involucramiento laboral y el estrés de los docentes. Del 100% de los encuestados, el 88% de los encuestados tuvieron un nivel alto de involucramiento de personal, evidenciado por su compromiso con el éxito institucional, la percepción de ser clave para la organización y el orgullo por los productos o servicios ofrecidos. De estos, el 46% experimentó un nivel de estrés medio, manifestando sentimientos de agotamiento emocional y frustración en su trabajo diario, mientras que el 42% de los docentes experimentaron un estrés de nivel alto, evidenciado por la presencia de agotamiento emocional significativo, manifestado en sentimientos de fatiga constante al iniciar el día, cansancio al finalizar la jornada laboral y una sensación de frustración persistente en el trabajo. Un 13% de los docentes tuvieron un nivel de involucramiento personal medio, reflejado en una percepción donde los trabajadores muestran un compromiso moderado con el éxito de la organización. De estos, el 8% reportó un nivel de estrés medio, mostrando agotamiento

emocional y frustración en el trabajo, y un 4% tuvo un nivel de estrés alto, caracterizado por agotamiento emocional, fatiga crónica al comenzar el día y cansancio al finalizar la jornada laboral.

Cuyos resultados señalan que la mayoría de los docentes muestra un compromiso significativo y orgullo por su labor, este compromiso conlleva consecuencias negativas en términos de salud emocional, evidenciadas por altos porcentajes de estrés medio y alto. La identificación de estos patrones subraya la urgencia de implementar estrategias efectivas de apoyo y bienestar dirigidas a los docentes, con el propósito de mitigar los efectos del estrés y fomentar en un entorno laboral más equilibrado y sostenible.

#### 4.1.3 Supervisión laboral y estrés en docentes

**Tabla 6**

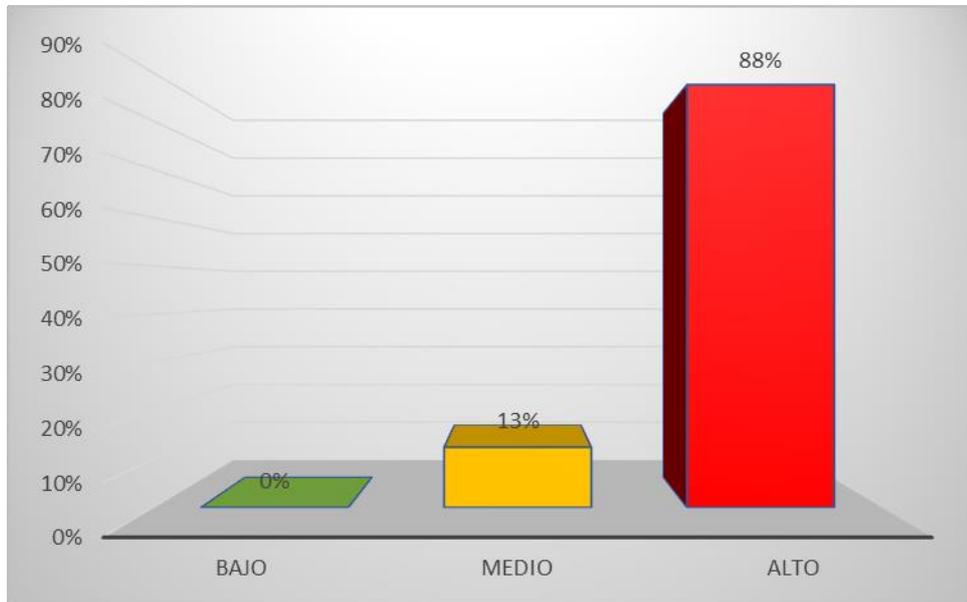
*Análisis del supervisión laboral y estrés en docentes*

		Estrés Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Supervisión laboral	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio	0	0%	2	8%	1	4%	3	13%
	Alto	0	0%	11	46%	10	42%	21	88%
	Total	0	0%	13	54%	11	46%	24	100%

Nota: Supervisión laboral y estrés en docentes.

**Figura 5**

*Supervisión laboral y estrés en docentes*



Nota: Supervisión laboral y estrés en docentes.

Se muestra sobre la supervisión laboral de los docentes, del 100% de los encuestados, **el 88% reportó tener una supervisión laboral alta**, lo que se refleja en el apoyo continuo del supervisor para superar obstáculos y en la mejora constante de los métodos de trabajo; de estos, el 46% experimentó un nivel de estrés medio, manifestando agotamiento emocional y frustración en su rutina diaria y el 42% un nivel de estrés alto, caracterizado por un agotamiento emocional significativo, fatiga persistente al inicio del día y cansancio al finalizar la jornada laboral. **Por otro lado, el 13% de los encuestados indicó tener una supervisión laboral media**, lo que sugiere que el apoyo del supervisor y la claridad en las responsabilidades del puesto pueden ser variables; de estos, el 8% reportó un nivel de estrés medio, describiendo sentirse emocionalmente agotados por su trabajo en la escuela, fatigados al levantarse por la mañana y cansados al terminar la jornada laboral y el 4% un nivel de estrés alto, caracterizado por un



agotamiento emocional significativo y fatiga persistente al inicio y final del día laboral.

La mayoría de los docentes experimentan un apoyo sólido por parte de sus supervisores y mejoras constantes en los métodos de trabajo, esta situación conlleva un impacto significativo en el bienestar emocional del personal. El alto porcentaje de docentes con estrés medio y alto revela que es necesario tomar acciones para evitar el estrés en docentes y mejorar el ambiente laboral, asegurando así un equilibrio saludable entre el apoyo laboral y la salud emocional.

#### 4.1.4 Relación entre condiciones laborales y el estrés en docentes

**Tabla 7**

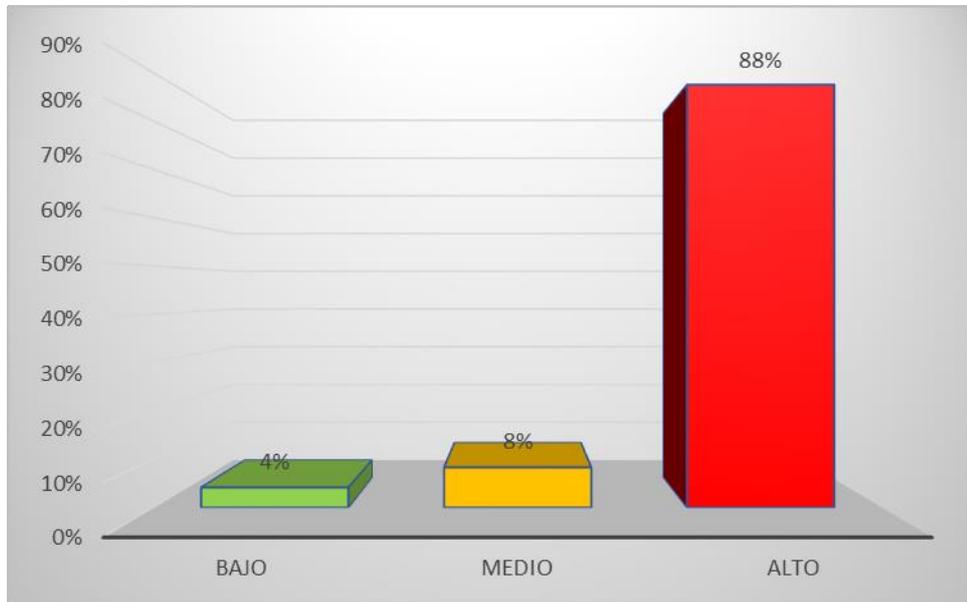
*Análisis sobre las condiciones laborales y el estrés en docentes*

		Estrés Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Condiciones laborales	Bajo	0	0%	1	4%	0	0%	1	4%
	Medio	0	0%	1	4%	1	4%	2	8%
	Alto	0	0%	11	46%	10	42%	21	88%
	Total	0	0%	13	54%	11	46%	24	100%

Nota: Recabada de la encuesta realizada.

**Figura 6**

*Condiciones laborales y estrés en docentes*



Nota: Recabada de la encuesta realizada.

El análisis de condiciones laborales y estrés en docentes revela que, del total de encuestados, que representa el 100%, el 88% experimentó condiciones laborales consideradas altas. Esto se refleja en la cooperación entre compañeros, la integración efectiva del equipo de trabajo y la presencia de objetivos laborales retadores. De este grupo, el 46% reportó un nivel de estrés medio, manifestado en agotamiento emocional, mientras que el 42% experimentó estrés alto, caracterizado por fatiga crónica al iniciar el día. Por otro lado, un 8% de los encuestados experimentó condiciones laborales de nivel medio, con cooperación entre compañeros, objetivos laborales retadores y un compromiso moderado. Dentro de este grupo, el 4% experimentó tanto estrés medio como alto, manifestando cansancio al finalizar la jornada laboral y sentimientos de frustración en su trabajo; y un 4% informó condiciones laborales bajas, destacando una falta de cooperación entre compañeros, objetivos laborales poco



retadores y bajo compromiso con la organización. De este grupo, el 4% experimentó estrés laboral medio, mostrando preocupación por estas condiciones.

La mayoría de los docentes encuestados experimentaron condiciones laborales consideradas altas, marcadas por una buena cooperación entre compañeros, integración efectiva en el equipo de trabajo y la presencia de metas laborales desafiantes. Sin embargo, este alto nivel de condiciones laborales también conlleva niveles significativos de estrés, con un notable porcentaje enfrentando estrés medio y alto, caracterizado por agotamiento emocional y fatiga crónica.

#### 4.1.5 Verificación de hipótesis General

**Tabla 8**

*Correlación Rho de Spearman entre el clima laboral y los niveles de estrés en los docentes*

		Clima laboral	Estrés Laboral
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,502*
	Significancia	.	,012
	N – Encuestados	24	24
Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,502*	1,000
	Significancia	,012	.
	N – Encuestados	24	24

Nota: Correlación de ambas variables.

Los resultados de la tabla 8 sobre la correlación entre el clima laboral y el estrés en los docentes. La correlación realizada mediante Rho de Spearman realizada arrojó un valor de  $Rho = 0,502$  entre el clima laboral y el estrés laboral siendo este resultado positiva y significativa, con esto indica que existe una

correlación moderada y positiva, con un nivel de significancia de 0,012 menor a 0,05, es decir que a medida exista un clima laboral regular, también se tendrá docentes con estrés moderado. En tal sentido, se afirma la hipótesis planteada de que existe relación.

#### 4.1.6 Verificación de hipótesis específico 1

**Tabla 9**

*Correlación rho de Spearman sobre el involucramiento laboral y el nivel de estrés en docentes*

		Involucramie nto personal	Estrés Laboral
Involucramiento personal	Coefficiente de correlación	1,000	,554**
	Significancia	.	,005
	N – Encuestados	24	24
Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,554**	1,000
	Significancia	,005	.
	N – Encuestados	24	24

Nota: Correlación de ambas variables.

Los resultados de la correlación de Rho de Spearman entre el involucramiento personal y el estrés laboral en docentes muestran una correlación positiva significativa  $Rho = 0,554$ , esto indica que las variables tienen una relación moderada, a una significancia = 0,005, menor a 0,05. Esto indica que a medida un nivel regular de involucramiento personal de los docentes, también existirá un nivel regular de estrés en el entorno laboral. Por lo tanto, se afirma la hipótesis  $H_i$  propuesta.

#### 4.1.7 Verificación de hipótesis específico 2

**Tabla 10**

*Correlación entre la supervisión laboral y estrés en docentes*

		Supervisión laboral	Estrés Laboral
Supervisión laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,444*
	Significancia	.	,030
	N – Encuestados	24	24
Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,444*	1,000
	Significancia	,030	.
	N – Encuestados	24	24

Nota: Correlación de ambas variables.

Los resultados entre la supervisión laboral y el estrés en docentes muestran una correlación positiva significativa  $Rho = 0,444$ , esto indica que existe una “correlación moderada y positiva” entre las dos variables, con una significancia de 0,030 menor a 0,05. Esto indica que a medida exista una percepción de la supervisión laboral regular por parte de los docentes, también existirá un incremento de estrés moderada. Frente a este resultado se llega a aceptar la  $H_1$  planteada.

#### 4.1.8 Verificación de hipótesis específico 3

**Tabla 11**

*Análisis de correlación sobre las condiciones laborales y los niveles de estrés en docentes*

		Condiciones laborales	Estrés Laboral
Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,417*
	Significancia	.	,042
	N – Encuestados	24	24
	Estrés Laboral		
Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,417*	1,000
	Significancia	,042	.
	N – Encuestados	24	24

Nota: Correlación de ambas variables.

Los resultados de la correlación de Rho de Spearman muestran valores positivos como el  $Rho = 0,417$ , entre las condiciones laborales y el estrés en docentes, lo cual refleja la correlación estadística moderada; asimismo se tiene un nivel de significancia de 0,042 menor al 0,05, indicando que a medida que exista condiciones laborales regulares percibidas por los docentes, también existirá un nivel de estrés laboral moderado. En tal sentido, con los resultados refieren que existe una correlación.

## 4.2 DISCUSIÓN

Las tablas sobre el estrés laboral entre docentes, fue fundamental para analizar cómo variables como el involucramiento personal, la supervisión laboral y las



condiciones laborales influyeron en su bienestar. El involucramiento personal, que abarcó el compromiso con el éxito, los niveles de logro en el trabajo y la motivación, se destacó como crucial para entender cómo los docentes percibían y respondían a sus responsabilidades educativas diarias. La supervisión laboral, que incluyó el apoyo para superar obstáculos, la evaluación del desempeño y la claridad en las responsabilidades, tuvo un impacto importante en la percepción de estrés y satisfacción laboral. Finalmente, las condiciones laborales, como la remuneración, el compañerismo y la oportunidad de desarrollo, resultaron fundamentales para determinar el nivel de estrés laboral y la calidad de vida en el trabajo de los docentes.

Al realizar el análisis entre el clima laboral y el estrés entre los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli, se tuvo una correlación estadística de  $Rho = 0,502$  y una significancia de  $0,012$ , el mismo que tiene relación con el estudio de Villanueva (2021) con un valor de  $(0,7344)$ . Ambos estudios sugieren que un mejor clima organizacional está asociado con niveles de estrés. Asimismo, Bailón y Cedeño (2022) y Jara et al. (2023) encontraron en sus estudios niveles altos de estrés en docentes. Por otro lado, Zabala (2020) halló una correlación negativa  $(-0,786)$  entre el clima laboral y el estrés, concluyendo que un buen clima laboral reduce el estrés, lo cual es diferente a los resultados obtenidos. Asimismo, Gonzales (2021) no halló una relación significativa entre el clima laboral y el estrés, lo cual su resultado fue  $(Rho = -0,050, p = 0,711)$  en comparación con los resultados.

Por otra parte, Reyes (2021) quien también encontró una relación mediante  $(chi-cuadrado = 44,063, p = 0,000)$  cuyo resultado está relacionada con los resultados obtenidos. Por otra parte, Gustavo (2020) encontró una correlación significativa  $(Rho = 0,58, p = 0,002)$  entre el clima organizacional y el estrés, sugiriendo que el estrés puede



aumentar en un mal clima organizacional, lo cual es consistente con los resultados encontrados. Asimismo, se discrepa con los resultados que obtuvo Hilares (2020) que no encontró una conexión significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional (correlación = 0,173) así como Sedano y Nonalaya (2021) que tampoco encontraron una relación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional, lo cual difiere con los resultados.

El involucramiento personal como también el estrés en los docentes de la IEP N° 70173 Glorioso 890, Juli, revelaron una correlación positiva  $Rho = 0,554$  y una significancia 0,005, en comparación con estudios relacionados como de Villanueva (2021) quien encontró que el compromiso organizacional influye en el estrés laboral, sugiriendo que un mayor compromiso puede estar asociado con mayores niveles de estrés. Aunque Gonzales (2021) se enfocó más en la satisfacción laboral, sus hallazgos no encontraron una relación significativa entre el clima y el estrés, lo cual difiere de tu hallazgo específico sobre involucramiento personal y del mismo modo Raymundo y Paredes (2024) que no encontraron relación. Sin embargo, a esto Griffin & Bateman (1986) sostienen que el involucramiento personal es el nivel de compromiso por parte de los empleados en relación al trabajo.

Los resultados obtenidos de la correlación de Rho de Spearman entre la supervisión laboral y el estrés en los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli, indicaron una correlación positiva significativa  $Rho = 0,444$  y una significancia de 0,030, lo que muestra que el apoyo organizacional, incluyendo la supervisión, también fue un factor significativo en el estudio de Villanueva (2021) donde un buen apoyo organizacional podría reducir el estrés. Reyes (2021) al encontrar una relación entre el clima organizacional y el estrés refiere lo que cual incluye son factores



de supervisión y apoyo administrativo, a esto Robbins y Judge (2009) sostienen que la supervisión laboral es el proceso que contempla dirigir y controlar el trabajo que otros realizan.

Finalmente, los resultados dan a conocer que hay una correlación positiva significativa  $Rho = 0,417$ , lo cual indica que hay relación significativa y positiva entre las condiciones laborales y el estrés laboral, donde cuyos resultados es similar con los resultados de Villanueva (2021) quien encontró que el estrés laboral está influenciado por el clima y el compromiso organizacional, sugiriendo que mejores condiciones laborales podrían aumentar las expectativas y el estrés. En contraste, Zabala (2020) encontró una correlación negativa, sugiriendo que mejores condiciones laborales reducen el estrés, lo cual difiere con los resultados. Reyes (2021) apoya a los resultados obtenidos con una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés; así como también Gustavo (2020) que también encontró una correlación significativa que respalda la idea de que mejores condiciones laborales pueden aumentar el estrés debido a mayores expectativas.

Los resultados de este estudio destacan la importancia del ambiente laboral y las condiciones laborales relacionadas a un nivel de estrés, con una correlación positiva significativa encontrada entre el clima laboral, el involucramiento personal, la supervisión laboral y las condiciones laborales con el estrés laboral subraya cómo factores como el apoyo organizacional, la claridad en las responsabilidades y la calidad del ambiente de trabajo influyen directamente en el bienestar y la carga psicológica de los docentes. Estos resultados no solo son coherentes con estudios anteriores que evidencian la compleja interacción entre el ambiente laboral y el estrés, sino que también subrayan la importancia de implementar políticas y prácticas que fomenten entornos laborales más saludables y



respalden el bienestar emocional de los docentes, lo cual es fundamental para el bienestar de la institución y el desarrollo personal y profesional de los educadores.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Al realizar el análisis entre el clima laboral y el estrés entre los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli, se tuvo una correlación de  $Rho = 0,502$  y una significancia de  $0,012$ , destacando que a medida exista un clima laboral regular, también existirá un nivel de estrés moderado entre los docentes, frente a ello se concluye que existe una relación significativa y positiva entre el clima laboral y el estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli.

**SEGUNDA:** Al realizar la correlación de Rho de Spearman entre el involucramiento personal y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli, revelaron una correlación positiva  $Rho = 0,554$  y una significativa  $0,005$ , lo que indica que el compromiso y la dedicación personal hacia sus labores educativas están relacionadas. Por lo tanto, existe una relación significativa positiva entre el involucramiento laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli.

**TERCERA:** Los resultados obtenidos de la correlación de Rho de Spearman entre la supervisión laboral y el estrés en los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli, indicaron una correlación positiva significativa  $Rho = 0,444$  y una significancia de  $0,030$ , en tal razón la calidad percibida del apoyo y la baja claridad en las responsabilidades por parte de la supervisión están relacionadas con el nivel de estrés que llevan los docentes.



**CUARTA:** Se revelaron una correlación positiva significativa  $Rho = 0,417$  y una significancia de  $0,042$ , el cual indica que existe una relación significativa y positiva entre las condiciones laborales y estrés laboral. Esto indica que a medida que las condiciones laborales aumenten, el nivel de estrés laboral también aumenta, posiblemente debido a factores como expectativas más altas, mayor responsabilidad y presión para mantener altos estándares de desempeño.



## VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Implementar de programas de apoyo psicológico y de gestión del estrés, así como la revisión constante de las condiciones laborales para asegurar que sean adecuadas y motivadoras. Estas medidas no solo pueden ayudar a reducir el estrés, sino también a mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento académico dentro de la institución.
- SEGUNDA:** Fortalecer la formación en estrategias de gestión del estrés y fomentar un ambiente de trabajo que reconozca y valore el esfuerzo y la dedicación de los docentes puede contribuir significativamente a mejorar su calidad de vida laboral y su efectividad profesional.
- TERCERA:** Implementar estrategias que promuevan una supervisión más efectiva y empática puede contribuir significativamente a reducir los niveles de estrés entre los docentes, mejorando así su bienestar y rendimiento profesional.
- CUARTA:** Fomentar un clima laboral saludable y equilibrado puede contribuir significativamente a reducir los niveles de estrés entre los docentes, promoviendo así un ambiente más favorable para el aprendizaje y el desarrollo profesional continuo.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association. (2019). *El estrés crónico, que es constante y persiste durante un período prolongado, puede ser debilitante y abrumador*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/chronic>
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Perú. Obtenido de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Avila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CON-CIENCIA*, 2(1) 117-125. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-02652014000100013](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013)
- Bailón, C., & Cedeño, R. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*. doi:<https://doi.org/10.46296/yc.v6i10edespab.0162>
- Bedoya, L., & Conde, V. (2021). Relación entre el estrés laboral y el comportamiento organizacional en los docentes en tiempos de pandemia de la institución educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020. *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Berrio, N., & Marzo, R. (2001). *Estrés Académico*. Corevista.
- Castro, M. (2003). *El Proyecto de Investigación y su Esquema de Elaboración* (2<sup>a</sup>.ed ed.).
- Cruz, M., Chaves, M., Barcellos, R., Almeida, L., & Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Cubana de Enfermería*.
- Fundación Mayo para la Educación y la Investigación Médicas. (2023). *Control del estres*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las*



- personas en las organizaciones* (1° ed ed.). Díaz de Santos.
- Garrido, C. (2017). *La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>
- Gonzales, K. (2021). Clima, estrés y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa 40174 Paola. *Tesis*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Gonzalez, F. (1999). *Psicología e Educacao: desafios e projecoos*.
- Griffin, R., & Bateman, T. (1986). *Job satisfaction and organizacional commitment*.
- Gustavo, E. (2020). Eustrés laboral y clima organizacional en psi del Perú S.A.C. Lima, 2019. *Tesis*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Hernández, F. (abril de 2023). Educación ambiental y desarrollo sustentable: Entramado teórico transdisciplinario de la praxis docente. *Revista transdisciplinaria del saber*, 5, 579-600. Obtenido de <http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rtsa/article/view/2069/1853>
- Hernandez, P. (2023). Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los trabajadores de la empresa hydra internacional -Lima, 2022. *Tesis*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexicana.
- Hilares, I. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud carmen de la Legua - Callao 2020. *Tesis*. Universidad Nacional de Callao, Callao, Perú.
- Iñaki, V. (1999). *Clima y cultura empresarial*. Instituto Empresa y Humanism.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Jara, C., Navarrete , C., & Zapata, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Ciencia y Tecnología*. doi:<https://doi.org/10.47189/rcct.v23i38.604>



- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Foundations of behavioral research* (4th ed ed.). Thomson Learning.
- Mamani, R., & Viracocha, R. (2023). *El investigador - Para principiantes de la investigación* (1ra. Edición ed.). Puno, Perú: Ruah de Dios. Obtenido de <https://www.goodreads.com/book/show/195033481-para-principiantes-de-la-investigaci-n>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. University of California.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual*. University of California, Consulting Psychologists Press.
- Monroy, S. (06 de 08 de 2024). *¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo?* Obtenido de ADP: <https://www.apd.es/sindrome-burnout/>
- Navarro, F. (2006). *Las instituciones modernas en educación* (1° ed ed.). Nibbel.
- Ochochoque, J. (2022). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de putina, puno – 2019. *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC) Manual*. Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Palma, U. (2000). *Importancia del fortalecimiento del clima institucional* (1° ed ed.). Belgrano.
- Peréz, N. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana. *Tesis*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Obtenido de <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3810>
- Ponce, M. C. (2012). Importancia de la Auditoria al desempeño. *Tesis*. Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo, Morelia. Obtenido de [http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB\\_UMIC](http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB_UMIC)



H/5981/FCCA-M-2012-0192.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Raymundo , Y., & Paredes, M. (2024). Estrés laboral y salud mental en docentes de educación secundaria en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista Electrónica de educación*. doi:<https://doi.org/10.54943/lree.v4i2.486>
- 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*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Robbins, P., & Judge, A. (2004). *Comportamiento organizacional*. (M. Prentice, Ed.) Pearson Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1) 72-88. doi:<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147055>
- Sedano, M., & Nonalaya, M. (2021). Estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una red educativa rural Huancavelica – 2021. *Tesis*. Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú.
- Selye, H. (1936). *Un síndrome producido por diversos agentes de Nocivos*. New York: Mc Graw-Hill.
- Selye, H. (1950). *Medical publishers in godman*.
- Suarez, C., & Valencia, L. (1997). *Diseño de un sistema integrado de modificación del clima organizacional de la Corporación Universitaria Autónoma de Occidente*. Universidad Autónoma de Occidente, Colombia.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Obtenido de



[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_\\_de\\_la\\_investigaci\\_n\\_cient\\_fica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf)

Torre, G. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa secundaria “Alto Alianza”. *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

Unobravo. (03 de 05 de 2023). *Disociación: ¿desconectas de la realidad?* Obtenido de Transtornos mentales: <https://www.unobravo.com/es/blog/disociacion>

Vázquez, M., Condero, G., & Leyva, Y. (2014). *Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuanto países de america*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44732048018>

Villanueva, D. (2021). Análisis del estrés laboral en relación al clima y compromiso organizacional de los empleados. *Tesis*. Universidad Mayor de San Andrés, Paz, Bolivia.

Zabala, E. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa republica de cuba de la ciudad de la paz. *Tesis*. Universidad Mayor de San Andrés, La paz, Bolivia.



## ANEXOS

## ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	OPERACIÓN DE VARIABLES		METODOLOGÍA
			VARIABLE	DIMENSIONES	
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento personal y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre clima laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la supervisión laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación positiva entre clima laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación positiva entre el involucramiento personal y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.</p> <p>Existe relación positiva entre la supervisión laboral y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.</p> <p>Existe relación positiva entre las condiciones laborales y estrés en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890, Juli -2024.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Clima laboral</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Estrés</p>	<p>Involucramiento personal</p> <p>Supervisión laboral</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 24 docentes de la Institución Educativa Primaria 70173 Glorioso 890 - Juli.</p> <p><b>Muestra:</b> 24 docentes de la Institución Educativa Primaria 70173 Glorioso 890 - Juli.</p> <p><b>Muestreo:</b> Probabilístico</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Prueba:</b> Rho Spearman</p>



## ANEXO 2. Cuestionarios sobre el clima laboral

### Cuestionario sobre: clima laboral

Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas ya que sus respuestas servirán para identificar el nivel de clima laboral. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación, tomando el siguiente criterio:

<b>1=Ninguno o Nunca</b>	<b>2=Poco</b>	<b>3=Regular o Algo</b>	<b>4=Mucho</b>	<b>5=Todo o Siempre</b>
--------------------------	---------------	-------------------------	----------------	-------------------------

N°	Variable: Clima laboral	Escala				
	Dimensión: Involucramiento personal	1	2	3	4	5
1	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
3	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
4	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
5	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
7	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
8	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
9	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
10	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
	<b>Dimensión: Supervisión laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
12	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
20	Existe un trato justo en la empresa					
	<b>Dimensión: Condiciones laborales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
22	Los objetivos de trabajo son retadores.					
23	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					



24	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Existe buena administración de los recursos.					
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
29	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

***GRACIAS POR SU COLABORACION***



### ANEXO 3. Cuestionario sobre el estrés laboral

#### CUESTIONARIO SOBRE: ESTRÉS LABORAL

Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas ya que sus respuestas servirán para identificar el nivel de estrés laboral. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación, tomando el siguiente criterio:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3=A veces	4=Casi Siempre	5=Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

Nº	Variable: Estrés Laboral	Escala				
	Dimensión: Agotamiento emocional	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en la escuela.					
2	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que trabajar.					
3	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
4	Trabajar todo el día con muchos estudiantes es un esfuerzo.					
5	Creo que estoy trabajando demasiado.					
6	Me siento frustrado en mi trabajo.					
	Dimensión: Despersonalización	1	2	3	4	5
7	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.					
8	Soy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
9	Muestro indiferencia ante los sentimientos de mis estudiantes.					
10	Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas personales.					
	Dimensión: Realización personal	1	2	3	4	5
11	Me encuentro animado luego de realizar mis labores como docente.					
12	Tengo facilidad de comprender como se sienten mis alumnos.					
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
14	Este trabajo me brinda muchas cosas valiosas.					
15	Siento que creo con facilidad un clima agradable con mis alumnos.					
16	Al tener problemas emocionales en mi trabajo, los trato con mucha serenidad.					
17	Mis problemas emocionales en mi trabajo son tratados con calma.					

**GRACIAS POR SU COLABORACION**

## ANEXO 4. Validez del instrumento

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto: LESY BERY LEON HANCCO

1.2. Actividad laboral: DOCENTE

1.3. Institución donde labora: UNA - Puno

1.4. Instrumento de validación: CUESTIONARIO

1.5. Autor del instrumento: LESY

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Escala				
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
0.0	0.5	1.0	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
02	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
03	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
04	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
05	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
06	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				X	
07	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
08	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
09	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.					X
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJE PARCIAL						14
PROMEDIO FINAL						1.9

III. RESULTADO DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: Significa:

8-10= Malo  
11-14= Regular  
15-20= Bueno

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR  NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: .....

Puno, 15 de JUNIO de 2024.

.....  
FIRMA  
Dra. Lesy Bery Leon Hancco  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
FCEDUC. - UNA - PUNO



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del experto: JOSE MARCIAL MAMANI CONDORI  
 1.2. Actividad laboral: DOCENTE  
 1.3. Institución donde labora: UNA - PUNO  
 1.4. Instrumento de validación: .....  
 1.5. Autor del instrumento: .....

### II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Escala				
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
0.0	0.5	1.0	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
02	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
03	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
04	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
05	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
06	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
07	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
08	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
09	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.					X
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
PUNTAJE PARCIAL						18
PROMEDIO FINAL						1.8

### III. RESULTADO DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa:

Significa:

8-10= Malo  
11-14= Regular  
15-20= Bueno

3.2. Opinión:

FAVORABLE

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: NINGUNA

Puno, 15 de JUNIO de 2024.

FIRMA



## ANEXO 5. Solicitud

MESA DE PARTES		
FECHA 07/08/2021		
CUI 102		
FOLIO	FIRMA	HORA
01		11.07a

**SOLICITO:** Permiso para ejecutar

Trabajo de Investigación.

Juli, 12 de agosto del 2023.

SEÑOR: HUGO CONDORI RAMOS

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA

Nº 70173 “GLORIOSO 890”

Yo, **NELIA ROSAURA LAYME APAZA**, identificada con DNI Nº 73148105, con domicilio en la parcialidad Huerta Parqui, del Distrito de Juli, Provincia de Chucuito, Departamento de Puno. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que habiendo culminado la carrera profesional de Educación Primaria en la Universidad Nacional del Altiplano – PUNO, solicito a Ud. permiso para realizar mi trabajo de Investigación en su Institución sobre “**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA Nº 70173 GLORIOSO 890**” para optar el grado de Docente en Educación Primaria.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

**LAYME APAZA NELIA ROSAURA**  
DNI Nº73148105



## ANEXO 6. Constancia



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHUCUITO - JULI  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70173  
"GLORIOSO 890"



### CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE ENCUESTA PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GLORIOSO 890" DE LA CIUDAD DE JULI, PROVINCIA DE CHUCUITO Y REGIÓN DE PUNO CON CODIGO MODULAR N° 0231795, COMPRENSIÓN DE LA UGEL CHUCUITO JULI.

#### HACE CONSTAR:

Que, Nelia Rosaura, LAYME APAZA, con DNI N° 73148105, con domicilio en la parcialidad de Huerta Parqui, del distrito de Juli, Provincia Chucuito, departamento de Puno. Egresada de la Escuela Profesional de Educación Primaria, facultad de ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano, ha ejecutado la encuesta del proyecto de tesis titulado "CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70173 "GLORIOSO 890" desde el 12 hasta el 14 de agosto del presente año, asignándosele a todos los docentes, cumpliendo de forma eficiente su proceso de encuesta.

Se expide la presente constancia a solicitud escrita de la interesada para fines que viere conveniente.

Juli, 14 de agosto del 2024

  
  
Mg. Ignacio Hugo Condori Ramos  
DIRECTOR

## ANEXO 7. Evidencias











## ANEXO 9. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo NELIA ROSAURA LAYME APOZA  
identificado con DNI 73148105 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:  
" CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70173 GLORIOSO  
890, JULI - 2024 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las consultaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de SEPTIEMBRE del 20 24

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## ANEXO 10. Autorización para el depósito de tesis en el repositorio Institucional



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo NEVIA ROSAURA LAVHE APAZA,  
identificado con DNI 73148105 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

EDUCACIÓN PRIMARIA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

" CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70173  
GLORIOSO 890, JULI - 2024 "

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de SEPTIEMBRE del 2024

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA (obligatoria)



Huella