

**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE HUANCAMELICA**

(Creada por Ley N° 25265)



**ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31501
SEBASTIÁN LORENTE, HUANCAYO - 2015**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR:
Br. Justo, DIEGO SOLANO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN:
ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**HUANCAMELICA - PERÚ
2019**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creado por la ley n°25265)
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dra. Antonieta del Pilar URIOL ALVA, Dr. Estanislao CONTRERAS ANGULO y Dr. Lizardo CHACHI MONTES.

De conformidad al Reglamento para Optar el Grado Académico de Maestro Y Doctor, de la Escuela de Posgrado - UNH, aprobado mediante Resolución N° 0306-2017-CU-UNH.

El candidato al **GRADO DE MAESTRO, EN MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Don, Justo DIEGO SOLANO procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°31501 SEBASTIAN LORENTE, HUANCAYO-2015.**

Mediante la Resolución Directoral N°694-2018-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

PRESIDENTE:

SECRETARIO:

VOCAL:

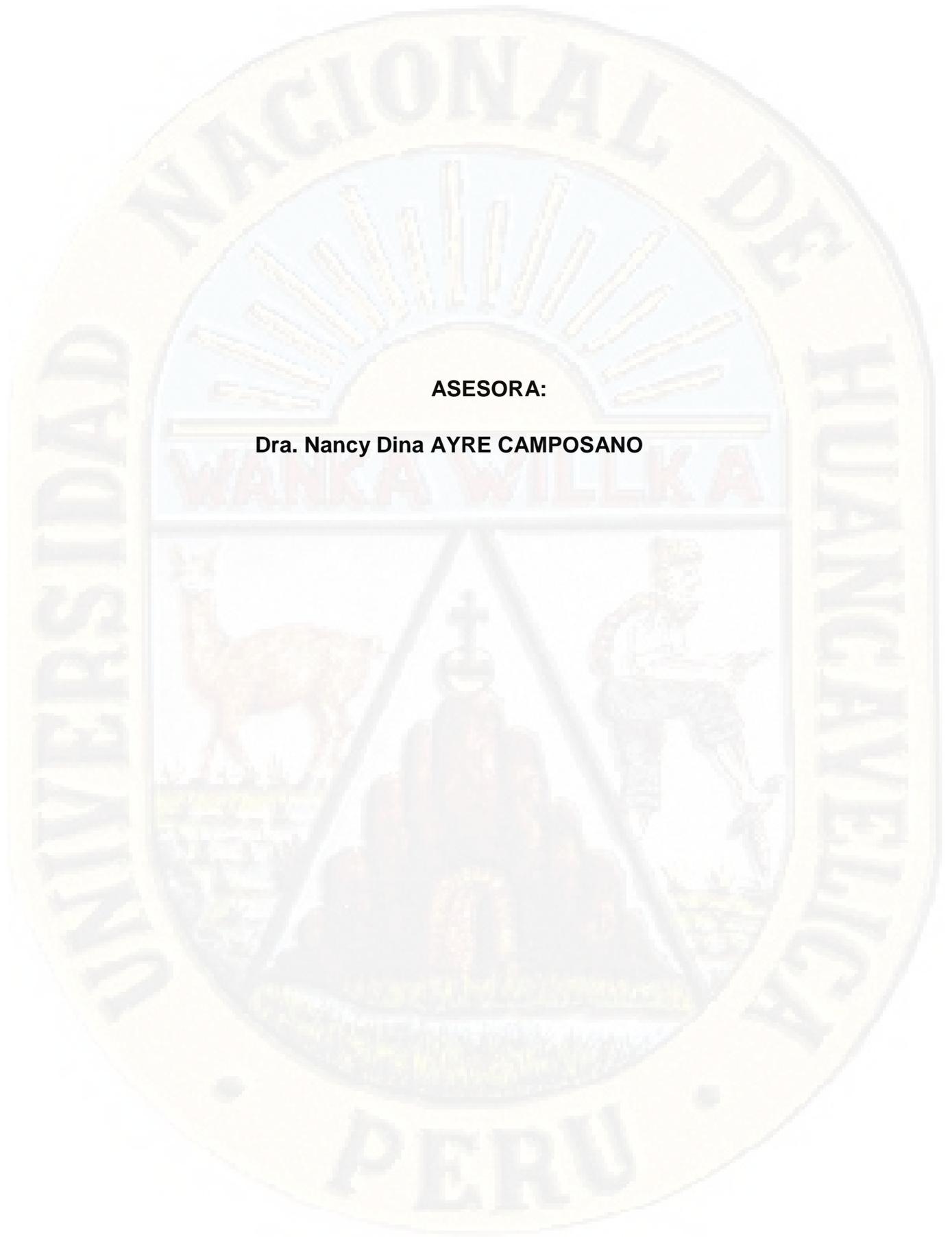
RESULTADO FINAL:

Para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los treinta y uno días del mes de agosto del año 2018.

Dra. Antonieta del Pilar URIOL ALVA
Presidente

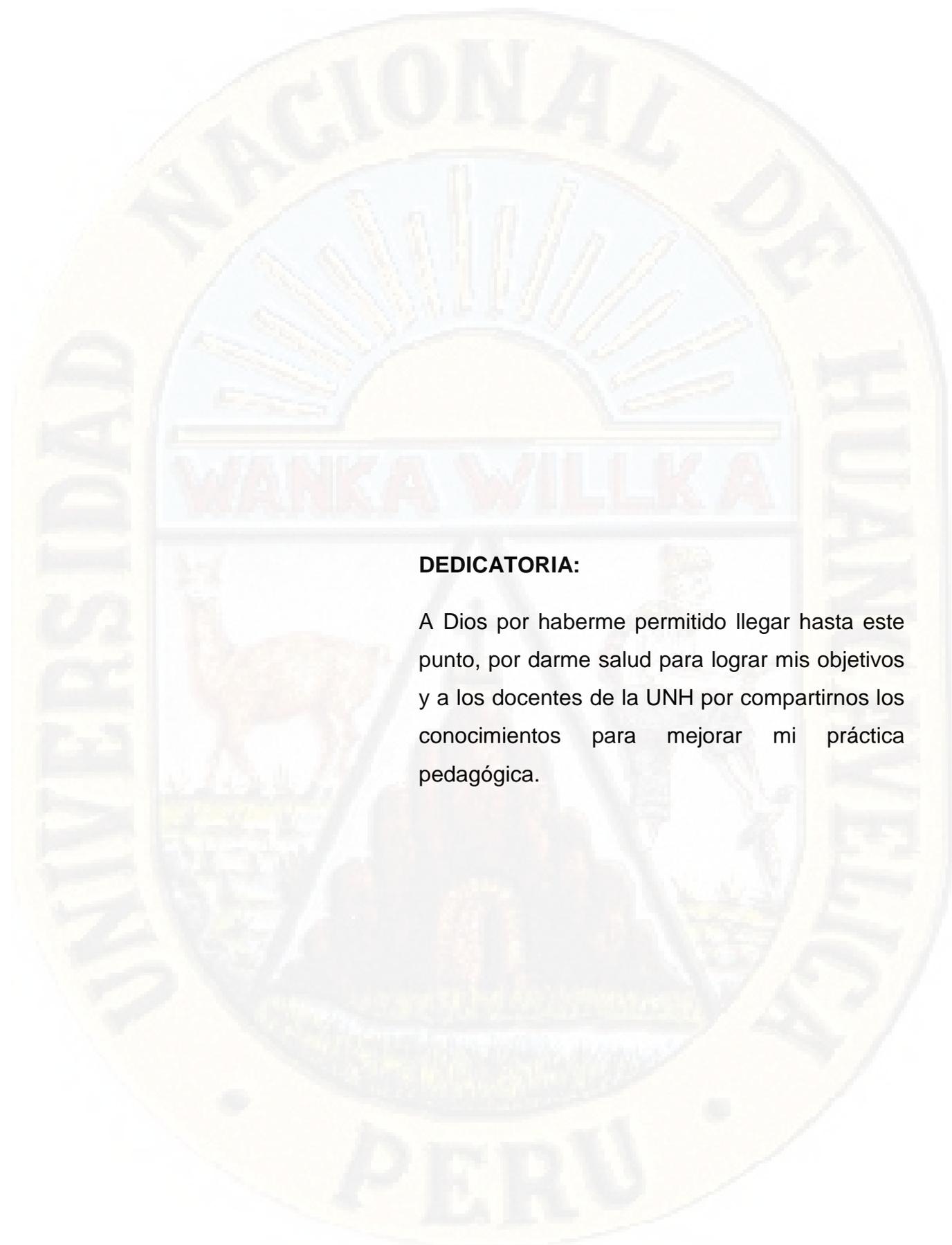
Dr. Estanislao CONTRERAS ANGULO
Secretario

Dr. Lizardo CHACHI MONTES
Vocal



ASESORA:

Dra. Nancy Dina AYRE CAMPOSANO



DEDICATORIA:

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto, por darme salud para lograr mis objetivos y a los docentes de la UNH por compartirnos los conocimientos para mejorar mi práctica pedagógica.

RESUMEN

El clima institucional y el estrés laboral plantea como objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el estrés laboral en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.

Y la Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.

En cuanto a la metodología se utilizó el método general, el científico y como método específico el descriptivo; y el diseño de investigación descriptivo-correlacional, y el tipo de investigación básica, en nuestro caso el diseño descriptivo correlacional. La muestra fue tomada en forma no probabilístico, en una muestra de 35 docentes, encuestaremos a todos ellos, llamado muestra censal por ser pequeñas la muestra. Respecto al recojo de información, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la observación; en una muestra de 35 docentes encuestados sobre el clima institucional y el estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo – 2015. Y como instrumento el cuestionario, se realizó el coeficiente de correlación de Pearson que es igual $r = 0,76$ y para la demostración de la hipótesis aplicamos el estadígrafo la t de Student. Concluyendo que: existe una relación entre clima institucional y el estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo – 2015, cuyo resultado nos permitió generalizar los resultados, aseveración que nos permite afirmar que el clima institucional influye en el estrés laboral.

Palabras claves:

Clima institucional.

Estrés laboral.

ABSTRAC

The institutional climate and work stress aims to: Determine the relationship between the institutional climate and work stress in the Educational Institution "Sebastian Lorente" No. 31501 of Huancayo 2015.

And the Hypothesis: There is a direct and significant relationship between the institutional climate and work stress in the Educational Institution "Sebastián Lorente" N ° 31501 of Huancayo 2015.

Regarding the methodology, the general method was used, the scientific method and the descriptive method as a specific method; and the design of descriptive-correlational research, and the type of basic research, in our case the correlational descriptive design. The sample was taken in a non-probabilistic way, in a sample of 35 teachers, we will survey all of them, called census sample because the sample is small. Regarding the collection of information, the techniques used were the survey and observation; in a sample of 35 teachers surveyed on the institutional climate and work stress in the educational institution "Sebastián Lorente" N ° 31501 de Huancayo - 2015. And as an instrument the questionnaire, the Pearson correlation coefficient was performed which is equal to $r = 0.76$ and for the demonstration of the hypothesis we apply the Student's t-statistic. Concluding that: there is a relationship between institutional climate and work stress in the educational institution "Sebastián Lorente" N ° 31501 of Huancayo - 2015, whose result allowed us to generalize the results, a statement that allows us to affirm that the institutional climate influences stress labor.

Key words:

Institutional climate

Work stress

INDICE

Portada.....	i
Dedicatoria	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice temático	vii
Índice de tablas	xi
Índice de gráficos	xii
Introducción	xiii

CAPÍTULO I

Planteamiento del Problema

	Pág.
1.1. Fundamentación del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema General.....	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Objetivo de la Investigación.....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación Práctica.....	18
1.4.2. Justificación teórica.....	19

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	22
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.1.3. Antecedentes regionales	25
2.2. Bases Teóricas	26

2.2.1. El estrés laboral docente.....	26
2.2.2. Características del estrés laboral docente.....	28
a. Agotamiento emocional.....	29
b. Sentimiento de inadecuación profesional.....	30
c. Bajada o pérdida de la autoestima profesional.....	30
d. Modificación de los modos de relación con los compañeros.....	30
e. Aumento de la percepción y de la expresión de insatisfacción.....	30
f. Conflictos interpersonales.....	30
g. Alteraciones físicas y conductuales.....	30
2.2.3. Estrés y estrés laboral docente.....	31
2.2.4. Causas de estrés laboral docente.....	34
a. Características personales y el estrés laboral.....	35
b. El contexto laboral como fuente de estrés.....	38
2.2.5. Consecuencias del estrés laboral docente.....	41
2.2.6. La Institución Educativa.....	42
2.2.7. Funciones.....	43
2.3. Clima institucional.....	45
a. Factores que conforman el clima institucional.....	46
b. La conducta y la organización institucional.....	46
c. Diferencias individuales.....	46
d. Percepción.....	46
e. Conducta motivada.....	47
f. Deseo de involucramiento.....	47
g. Valor de las personas.....	47
h. Sistema sociales.....	47
2.3.1. El clima institucional en las instituciones educativas.....	48
a. Efectos del clima institucional.....	49
b. Las relaciones interpersonales.....	50
c. La participación.....	50
2.3.2. Cultura Organizacional.....	50
a. Los valores.....	50

b. Las creencias	51
c. Los rituales	51
d. La tradición	51
e. Los símbolos	51
2.3.3. Dimensiones del clima institucional	52
a. Identificación	52
b. Comunicación	52
-. Confianza	53
-. Comunicación	54
c. Manejo de conflicto	54
d. Optimización de capacidades y participación	55
2.4. Formulación de Hipótesis	56
2.4.1. Hipótesis general	56
2.4.2. Hipótesis específica	56
2.5. Definición conceptual de variables	56
2.6. Operacionalización de variables	57

CAPÍTULO III

Metodología de la Investigación

3.1. Método de estudio	59
3.1.1. Tipo de estudio	59
3.2. Nivel de investigación	59
3.3. Método de investigación	60
3.3.1. Método general	60
3.3.2. Método específico	60
3.4. Diseño de Investigación	61
3.5. Población, Muestra	62
3.5.1. Población	62
3.5.2. Muestra	62
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
3.6.1. Técnica	62
3.6.2. Instrumentos	63
3.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos	64

CAPÍTULO IV
Trabajo de Campo

4.1. Descripción de los resultados de la variable clima institucional.....	66
4.2. Prueba de hipótesis	81
4.3. Discusión de resultados.....	86

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo N° 01: Puntaje y nivel del Estrés laboral por dimensiones.

Anexo N° 02: Puntaje y nivel del Clima institucional por dimensiones.

Anexo N° 03: Valores para el Cálculo del Coeficiente de Correlación de Pearson.

Anexo N° 04: Instrumento

Anexo N° 05: Operacionalización de variables.

Anexo N° 06: Ficha de validación por juicio de experto.

Anexo N° 07: Matriz de consistencia.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Baremo de los niveles de la variable estrés laboral y sus dimensiones.	66
Tabla N° 2: Estadístico de las dimensiones del estrés laboral en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	67
Tabla N° 3: Estadístico descriptivo del estrés laboral de la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	68
Tabla N° 4: Niveles de las dimensiones del estrés laboral en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	70
Tabla N° 5: Niveles de estrés laboral en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	71
Tabla N° 6: Baremo de los niveles de la variable clima institucional y sus dimensiones.	72
Tabla N° 7: Estadístico de las dimensiones del clima institucional en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	72
Tabla N° 8: Estadístico descriptivo del clima institucional en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	74
Tabla N° 9: Niveles de las dimensiones del clima institucional en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	75
Tabla N° 10: Niveles del clima institucional en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	77
Tabla N° 11: Tabla de contingencia del estrés laboral y el clima Institucional en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	78
Tabla N° 12: Prueba Chi cuadrado de independencia de las variables estrés laboral y clima institucional.	79
Tabla N° 13: Tabla de interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson.	80
Tabla N°14: Correlación de Pearson del clima institucional con las dimensiones del estrés laboral.	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Estadígrafo de los puntajes de las dimensiones del estrés laboral de la I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	68
Gráfico N° 2: Ubicación del puntaje promedio del estrés laboral en la escala en la I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015	69
Gráfico N° 3: Histograma de distribución de los puntajes del estrés Laboral de la I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	69
Gráfico N° 4: Niveles de las dimensiones del estrés laboral de los docentes de la I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	70
Gráfico N° 5: Niveles del estrés laboral de los docentes de la I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	71
Gráfico N° 6: Estadígrafo de los puntajes de las dimensiones del clima institucional en I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	73
Gráfico N° 7: Ubicación del puntaje promedio del clima institucional en la escala en la I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	74
Gráfico N° 8: Histograma de la distribución de los puntajes del clima institucional en I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	75
Gráfico N° 9: Niveles de las dimensiones del clima institucional en I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	77
Gráfico N° 10: Niveles del clima institucional de los docentes de la I. E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	77
Gráfico N° 11: Niveles del estrés laboral y del clima institucional en I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.	78
Gráfico N° 12: Diagrama de dispersión de los puntajes del estrés laboral y los puntajes del Clima institucional.	80
Gráfico N° 13: Prueba T de Student de la hipótesis general.	82
Gráfico N° 14: Prueba T de Student de la hipótesis específica 1.	83
Gráfico N° 15: Prueba T de Student de la hipótesis específica 2.	85
Gráfico N° 16: Prueba T de Student de la hipótesis específica 3.	86

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca dentro de una de las funciones esenciales de la investigación científica. El clima institucional en las instituciones educativas ha cobrado fuerza en conductas inadecuadas de los docentes con los demás, motivadas por excesivos trabajos generando un estrés laboral, sobre todo el docente que está en contacto directo con estudiantes que tienen diferentes conductas.

A mejor clima institucional, menor será el estrés laboral en los integrantes de la institución educativa para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y consecuentemente, el logro de los aprendizajes. Contrariamente, cuando existe estrés laboral por parte de los docentes es posible que no funcione el trabajo pedagógico en bien del estudiante.

En el contexto actual los miembros de la Institución y la relación del Clima institucional y el estrés laboral de los docentes en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015. Tienen dificultades de manera directa en la relación con los demás docentes y los estudiantes; ya que sus relaciones humanas, organización y administración se manifiestan en su desorganización cuando estos toman sus decisiones al interior, asimismo el ambiente hostil, duro desgastado por el estrés laboral es la inapropiada, lo que viene deteriorando la imagen institucional.

Nuestra investigación parte de la problemática que existe entre la relación del Clima institucional y el estrés laboral en la institución educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015.

Si el estrés laboral influye en el logro de objetivos institucionales es de esperar que tenga implicancia en el clima institucional que se realiza en el ejercicio de las funciones pedagógicas, administrativas e institucionales.

Por esta razón esta investigación se orienta a describir y analizar cada variable y su correlación para verificar la implicancia, considerando se plantea los objetivos e hipótesis correspondientes, haciendo uso de metodologías e instrumentos que viabilicen, el diseño descriptivo - correlacional, del presente trabajo.

Considerando estos elementos que configuran la estructura de la investigación, se articulan en cuatro capítulos, que son:

El Capítulo I, trata sobre el problema de investigación y dentro de ello el planteamiento y formulación del problema, la justificación y objetivos de la investigación.

El Capítulo II, referentes a los antecedentes, contiene el marco teórico conceptual de la investigación, las hipótesis: aquí se precisa la información teórica relevante sobre las variables de estudio, es decir sobre el clima organizacional y el desempeño docente, sustentado en teorías y bibliografía actualizada.

El Capítulo III. Referida al marco metodológico, trata sobre las variables de investigación y las precisiones metodológicas: tipo, nivel, diseño y carácter. Además, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y métodos estadísticos para el procesamiento de la información.

El Capítulo IV. De los resultados, aquí se detalla las características específicas del análisis, la aplicación de los instrumentos y procesamiento de la información de las dos variables de estudio, conjuntamente con la prueba de hipótesis, la discusión de resultados; sustentados en cuadros y gráficos debidamente interpretados.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones, con la finalidad que puedan ser tomados en cuenta en posteriores investigaciones.

Y las referencias bibliográficas.

Concluyendo, el contenido de la presente con los anexos.

El Autor.

CAPÍTULO I

Planteamiento del Problema

1.1 Fundamentación del problema

Actualmente, los profesores que componen agrupaciones sociales se ven expuestos a altas demandas del medio ambiente laboral y social, las cuales generan un desgaste y agotamiento en ellos.

Se reconoce que la función docente es altamente demandante y generadora de niveles elevados de estrés.

De este modo, factores organizacionales como la burocratización de los procesos, escaso trabajo en equipo, dificultades de comunicación con la Dirección de la institución educativa y escasas redes de apoyo informal generan un deterioro en la calidad de vida del docente y consecuentemente disminuye su disposición para realizar su trabajo, lo cual a su vez influye negativamente sobre los estudiantes.

El clima institucional y el estrés laboral está integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 1997).

El estrés laboral ha sido investigado en ámbitos y grupos ocupacionales diversos, entre ellas las Instituciones Educativas. Éstas se han visto afectadas por los numerosos cambios político-sociales del país; transformaciones que han afectado tanto al profesorado como a las condiciones en las que éstos ejercen la docencia.

Estos cambios político-sociales y condiciones de ejercicio laboral influyen sobre el clima institucional, pues se considera una praxis de la docencia implicando factores de riesgo laboral, sobre todo de interrelación entre pares. Estos factores de riesgo laboral van más allá de interpretar el riesgo solo como peligro de daño físico y la salud como ausencia de enfermedad, sino que involucra ausencia de bienestar físico, psíquico y social.

Otros investigadores opinan que el profesorado más “quemado” es aquél que tiene estudiantado con conductas complicadas y actitudes de rebeldía, por lo que se enfatiza la influencia de las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula como una de las fuentes fundamentales del estrés.

También generan estrés en el profesorado algunos factores que presentan los estudiantes, tales como, los problemas de conducta y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales del ámbito familiar, la baja motivación del estudiantado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social del profesorado venido a menos.

Otros elementos de estrés son los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares.

El comportamiento del docente en el colegio no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga él de estos factores. Estas percepciones dependen de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada uno tenga con todos los actores educativos.

Por ello, la gestión educativa refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Por esto podemos decir que el clima institucional es un componente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización. Por lo tanto, téngase en cuenta que todos perciben y evalúan la conducta y actúan en consecuencia.

Todo esto nos lleva en esta investigación a plantearnos la hipótesis de que existe una relación significativa entre el estrés laboral que padecen los

docentes y el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria donde laboran.

El presente trabajo identifica la relación del clima institucional en los docentes con el estrés laboral en la institución educativa de nivel primaria, para establecer un punto de partida de afrontamiento adecuado contra este mal social que genera desgaste psíquico y produce climas inadecuados de trabajo dentro de las instituciones.

En el caso de nuestra investigación en la institución educativa “Sebastián Lorente”, se observa un clima institucional desfavorable, pues de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial, existen docentes que se encuentran ubicado en primera y segunda escala magisterial, otros en tercera a más y a la vez hay grupos marcados que tienen intereses personales mas no de equipo, alguno de ellos pertenecen a una fracción del sindicato del Sutep, que aún persiste todavía deteriorar el desempeño docente y propiciando un clima pésima de división, el director de la institución está sujeto a los grupos mayoritarios pues en las reuniones buscan una democracia mal empleada que se maneja por interés de grupos no están contentos con nada. En cuanto a los cargos que se designan por tener mayor escala, esto provoca descontento, envidia y todo el tiempo son oposición, cuando se les invita para participar contestan que los que están en la escala superior y ganan bien y que justifiquen el sueldo que ganan.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el estrés laboral en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015?

2. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la despersonalización en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015?
3. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la falta de realización personal en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015?

1.3 Objetivos de investigación:

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima institucional y el estrés laboral en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.
2. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la despersonalización en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.
3. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la realización personal en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.

1.4 Justificación del estudio

1.4.1. Justificación Práctica:

El presente trabajo de investigación pretende resaltar que el logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las instituciones educativas, establecen relaciones Interpersonales adecuadas de manera armoniosa con las normas, valores, estilos de comunicación, liderazgo, comportamientos, creencias, lenguajes y símbolos de la organización.

El desarrollo del siguiente trabajo de investigación es por los constantes conflictos observados en las Instituciones Educativas Primarias generalmente poli docentes de la provincia de Huancayo, los cuales traen como consecuencia las relaciones interpersonales inadecuadas, conduciendo a un clima institucional desfavorable y rechazo de la sociedad hacia la Institución y deteriorando la gestión educativa en estos planteles de prestigio.

1.4.2. Justificación teórica

La contribución de la presente investigación radica en que la búsqueda de nuevas soluciones a problemas del clima institucional, el mismo que servirá de base para esta investigación e investigaciones similares.

Asimismo, consideremos como sustento teórico a la Constitución Política del Perú: Título I: De la persona y de la sociedad capítulo II: de los derechos sociales y económicos y la Ley General de Educación N° 28044 que consideran como vital dicho tratamiento.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a) Cordeiro, J. (2012) Realizó la investigación: *“Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Profesores de Primaria de la Zona Educativa de la Bahía de Cádiz”*, España. La información fue tomada utilizando un protocolo elaborado dividido en tres partes: la primera, que incluye el inventario de Burnout de Maslach (MBI); la segunda parte, constituida por el registro de variables personales y de condiciones de trabajo; y la tercera , por el inventario de depresión de Beck, concluyendo que entre los docentes de primaria se detectaron una alta prevalencia del síndrome de Burnout 41% y depresión 25% siendo los sujetos que presentan los índices más altos del síndrome quienes manifiestan en mayor grado de depresión y de las relaciones entre la sub dimensiones del MBI y el BDI se obtienen correlaciones positivas significativas entre las tres sub dimensiones de desgaste profesional con la variable, depresión alcanzándose la correlación más alta con el cansancio emocional. Evidenciándose claramente en este estudio la relación del síndrome con problemas psicológicos.
- b) Aldrete y otros (2003). Realizó la investigación: *“Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara”*. Detectaron en una muestra aleatoria, compuesta por 301 maestros de primaria del área metropolitana de Guadalajara que el 79,4% de los maestros mostraron una

afectación en una o varias áreas del burnout en la escala de Maslach. Del total, 25,9% presentó un alto grado y 37,9% un mediano grado de agotamiento emocional; 21,9% reportó un nivel elevado de baja realización en el trabajo y 28,2% un nivel mediano. Finalmente, en el 5,6% de los docentes se encontró un alto grado y en el 14,3% un mediano grado de despersonalización. Los autores observaron una relación estadísticamente significativa entre el burnout y la antigüedad laboral, la escolaridad y el trabajo en el subsistema federalizado.

- c) Corrales, I. (2012), Realizó la investigación: "*Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes*". Esta investigación es el resultado de un diagnóstico del clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86 individuos, obtenida por muestreo estratificado simple. Se aplicó una encuesta, con una escala de cinco categorías de respuestas. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque sí con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Se concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.
- d). Contreras, G. (2013). Realizó la investigación: "*Cultura y clima institucional como factores determinantes en la eficacia del personal*". España. Concluye que: Postula que el ritmo de desarrollo del clima depende del grado de su disposición a cambiar de parte del personal. Las condiciones del cambio son determinadas en gran medida por el liderazgo. En el contexto educativo se evidencia la resistencia al cambio precisamente por el estilo de liderazgo imperante en la organización, esto no permite una conciencia plena de la importancia del desarrollo cultural y el equilibrio que debe existir entre los grupos de referencia para transitar por el camino del éxito. Todos saben y

cuestionan, pero nadie impulsa una verdadera cruzada hacia el cambio que les permita trabajar en climas saludables, participativos y proactivos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a) Velásquez C. y Chunga A. (2013). Realizó la investigación "*Fuentes de Estrés Laboral en profesores de Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario en Trujillo*". Señala que las fuentes de estrés laboral son: la cooperación, alumnado, satisfacción laboral, gestión educativa, adaptación al cambio y carencias del medio laboral educativo. Estas afectan a la mayoría de los profesores en un nivel medio (65,2% a 66,4% de la población) lo cual nos permite manifestar que en nuestros docentes estaría causando también estrés lo ya mencionado, por lo que es necesario que estos aspectos sean tomados en cuenta por los que conducen una institución educativa.
- b) Castro, P. (2012). Realizó la investigación "*Estrés docente en los profesores de escuela pública*" Trujillo. Sostiene que los factores desencadenantes del estrés laboral en los docente son las relaciones con alumnos, padres de familia y colegas o compañeros de trabajo, recomienda que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, física como mental, adaptando estrategias para la solución de conflictos; por otro lado sugiere que las instituciones educativas cuenten con personal especializado: psicólogos, trabajadores sociales, consejeros familiares que pueda ocuparse de asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento.
- c) Mamani, M. (2011) Realizó la investigación: *El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico "Vigil" Perú*, Se concluye en la investigación que la motivación de logro profesional de los alumnos es baja; no se sienten motivados por falta de esfuerzo, bajo interés y lo que llama la atención es la poca predisposición para estudiar. También los estudiantes perciben los conflictos interpersonales entre docentes, administrativos y directivos, lo que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas.

Como comentario, la autora manifiesta que un clima institucional negativo es la consecuencia de las pugnas internas entre los integrantes de la comunidad educativa.

- d) Padilla, D. (2013). Realizó la investigación “*Percepción de los docentes, administrativos y alumnos sobre el liderazgo y cultura organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego (Lima)*”. Demuestra que, en las habilidades de liderazgo de dirección estratégica, cohesión, negociación y toma de decisiones la respuesta más común es la de indeterminación. Es decir, los sujetos estudiados no reconocen estas habilidades en ellos mismos. Con relación a la habilidad importante de motivación y como lo perciben, el público rotundamente se manifestó estar en desacuerdo. Sobre que estilo percibe nuestro público sobre el desarrollo de la UPAO, demostró que no hay reconocimiento contundente hacia qué estilo se desarrolló categóricamente, pero hay una tendencia hacia el estilo de liderazgo directivo. Este estilo lo reconocen tanto docentes, administrativos y alumnos. También hay una incertidumbre o indeterminación en relación si es que el liderazgo está enfocado hacia la persona o la producción.

2.1.3 Antecedentes regionales

- a) Rodríguez, I. y Lazo, J. (2013). Realizó la investigación “*Clima institucional y el desempeño de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo*”. Concluyen afirmando que el clima institucional es un factor importante que influye en la conducta del personal jerárquico o administrativo de la institución educativa. En base a las conclusiones de este antecedente, podemos entender que en un clima bueno (clima abierto) se desarrollan mejores relaciones interpersonales, hay también mayor entusiasmo, amistad, rendimiento; en comparación a un clima malo (clima cerrado), donde se produce un conflicto organizacional, trayendo desunión, poco entusiasmo, comunicación deficiente, baja consideración e interferencia.
- b) Corilla, R. (2012). Realizó la investigación “*Inteligencia intrapersonal y clima organizacional*” Chanchamayo, Perú. Concluye que existe una relación positiva, media y altamente significativa entre la inteligencia intrapersonal y

el clima organizacional de los docentes de las Instituciones educativas de Educación secundaria de la UGEL de Chanchamayo. Se visualiza que el nivel de inteligencia intrapersonal de los docentes es promedio y altamente significativa en sus dimensiones auto concepto y autorrealización. Existe diferencias significativas en promedios de inteligencia intrapersonal de los docentes, según la zona de ubicación de las instituciones, pero no con respecto al género, edad, condición laboral y cargo que desempeñan. Se confirma que el nivel de clima organizacional es alto y regular en las dimensiones: participación, relaciones interpersonales y autorrealización.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El estrés laboral docente

El estrés laboral fue utilizado originariamente por Freudenberger, H. J. (1974). Su categorización y difusión se debe principalmente a Cristina Maslach, una investigadora de psicología social, que a partir de la segunda mitad de los setenta, estudiaba las formas de afrontamiento de las personas frente a su trabajo (estrés laboral). Esta investigadora estudia al síndrome de estrés como una respuesta a un estrés emocional crónico y prolongado caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar en el centro de trabajo.

Estrés laboral, es un término que se traduce como, quemarse, gastarse, agotarse, fatigarse, cansarse, sentirse exhausto, consumido, apagado, fundido, "volverse inútil por uso excesivo". Este último aspecto, es el que mejor refleja o resume a juicio de los autores los conceptos anteriores y en ese sentido el estrés laboral es considerado como el desgaste psíquico laboral.

“describe el estrés laboral como una "Sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (Freudenberger, 1974, p.163).

Aunque no existe una definición unánimemente aceptada sobre estrés laboral, sí parece haber consenso en que se trata de una respuesta referida al estrés laboral crónico prolongado, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización.

“han afirmado que el estrés laboral puede estudiarse desde dos perspectivas, clínica y psicosocial” (Gil-Monte y Peiró, 1997, p.89)

La perspectiva clínica asume el estrés como un estado (concepción estática) al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral, y la psicosocial, lo define como un proceso con una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales y del entorno laboral.

Desde una perspectiva psicosocial, la mayoría de sus adeptos, aceptan hoy la definición de estrés elaborada por Maslach y Jackson (1986), quienes lo consideran como una respuesta, principalmente emocional, situando a los factores laborales y los organizacionales como sus condicionantes y antecedentes.

Según Maslach y Jackson (1986) definieron al estrés laboral como un trastorno tridimensional y la definieron como un estado de agotamiento físico, emocional y mental (respuesta emocional inadecuada). Se entiende el estrés laboral como resultado de la exposición crónica ante una presión emocional, durante prolongados períodos de tiempo (proceso) (p.12).

De modo general, se puede decir que el término estrés laboral ha sido y es uno de los constructos polémicos dentro de la psicología ya sea en su definición como en los modelos teóricos explicativos que la subyacen; los estudiosos no hallan consenso cuando hablan de su contenido de sus causas, tampoco cuando determinan indicadores y predictores para prevenir tal desgaste.

Se ha podido comprobar que el estrés laboral deviene de un patrón de síntomas, actitudes y conductas que varían en cada sujeto. No obstante, se

discute si en realidad es el estrés laboral un nuevo concepto o, por el contrario, si no se trata más que de una de las tantas definiciones de estrés, insatisfacción laboral o depresión, aunque en la literatura se pueden encontrar otros muchos conceptos como sinónimos de estrés laboral, tales como conflicto, ansiedad, tedio, aburrimiento, etc.

Aunque no existe una concepción unánimemente aceptada sobre la explicación del estrés laboral, sí parece haber consenso en que se trata de una respuesta al estrés crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización.

Así, desde una perspectiva clínica, se entiende al estrés laboral como un estado y consecuencia del estrés que se padece por mucho tiempo en el trabajo. Desde este enfoque se dirigieron los primeros trabajos de Freudenberger (1974) En cambio, desde una perspectiva psicosocial, el estrés laboral puede ser abordado como un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y de orden personal.

Según Guerrero; (2003). En términos más específicos, se puede decir que el estrés laboral es un estado psicológico caracterizado por la pérdida emocional y mental que se desarrolla generalmente en profesiones con interacciones humanas, un grupo de alto riesgo como es el de los profesores (p. 25)

Desde una perspectiva psicosocial, la mayoría de sus adeptos, aceptan hoy la definición de estrés laboral elaborada por Maslach y Jackson (1986), quienes lo consideran como una respuesta, principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condicionantes y antecedentes.

Maslach (1993), define al estrés laboral como una situación de sobrecarga emocional entre profesionales que después de años de dedicación terminan quemándose, y lo estructura en tres dimensiones: el cansancio emocional (caracterizado por la pérdida progresiva de energía, de recursos personales de adaptación, desgaste y

agotamiento), la despersonalización (manifestada por un cambio negativo de actitudes que lleva defensivamente a adoptar un distanciamiento frente a los problemas) y la falta de realización profesional (donde se dan respuestas negativas hacia sí mismos y hacia el trabajo en un marco de fuerte insatisfacción y baja autoestima). (p.120)

Como planteamos anteriormente las personas que se dedican a trabajar dentro de lo que se ha denominado “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, como los profesionales de la “enseñanza” (docentes de todos los niveles), pueden encontrarse fuertemente afectadas por este trastorno y verse sometidas a un gran desgaste profesional por diversas razones.

Según Laca y Mejía (2008) El estrés laboral (desgaste profesional o síndrome del “profesional quemado”) como síndrome, es un claro exponente de las fases avanzadas del estrés profesional. Se da en docentes que se enfrentan a una carga afectiva importante y acaban perdiendo el interés por lo que hacen profesionalmente. Ofrecen un trato deshumanizado a sus alumnos, a los que ven como enemigos porque están desmotivados y emocionalmente exhaustos por su trabajo. (p.128)

Este trastorno de estrés, de desgaste, se puede considerar como un trastorno adaptativo crónico y puede manifestarse tanto por un excesivo grado de exigencia como por escasez de recursos, tal como lo plantean estudiosos como Aldrete (2003).

“El estrés laboral es un estrés crónico (distrés) experimentado por algún profesional en un contexto laboral concreto, es decir, forma parte de un proceso, siendo este síndrome el último eslabón o la última secuencia de la cadena” (Álvarez y Fernández, 1991, p.128).

A nadie se le escapa que la labor docente exige entrega, implicación, ciertos niveles de “idealismo” y un indudable servicio a los demás y si todo esto se asienta sobre una personalidad “perfeccionista” con un alto grado de auto

exigencia y una gran tendencia a implicarse en el trabajo, podemos finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario; observándose síntomas de este trastorno.

De lo que no parece haber dudas es de que el estrés laboral comprende una serie de alteraciones físicas, conductuales y emocionales que tienen su origen en factores individuales, laborales y sociales.

2.2.2. Características del estrés laboral docente

La actividad educativa se realiza a través de la relación humana, que comporta a un tiempo enriquecimiento personal y compromiso emocional en el docente. Es innegable que el trato con el educando puede reportar muchas alegrías, pero también es cierto que la comunicación con los estudiantes conduce a veces a la frustración y la ansiedad. Hay docentes que se ponen un escudo para protegerse y que se suele traducir en rigidez e inhibición, otros enferman ante los conflictos interpersonales y las múltiples responsabilidades.

Aunque no se llegue a la quiebra de la salud mental, lo que sí se observa en un significativo número de docentes es una acumulación de malestar que lleva a vivir la actividad educativa como una mera vía de subsistencia, con lo cual ésta pierde su sentido y, en consecuencia, disminuye la calidad de la educación.

En ocasiones, la presión ocupacional golpea a los docentes con tanta fuerza que desequilibra su organismo y consume su energía. Este desgaste nos lleva a pensar en el “síndrome de agotamiento profesional” que se manifiesta en el cansancio psicofísico y en el abatimiento.

Los docentes que padecen este problema pueden experimentar cambios a nivel cognitivo (dificultad para mantener la atención, ideas de que son atacados por compañeros y compañeras o estudiantes, etc.), en el plano emocional (tristeza profunda, irritabilidad) y en la conducta (consumo de tóxicos, abandono del trabajo, etc.).

Según Maslach (1993) las características más saltantes del estrés laboral“ es el agotamiento emocional, es decir el vaciado de recursos personales junto con la sensación de que ya no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás; despersonalización, como desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja; y, disminución del sentido de realización personal o percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales suponiendo una auto calificación negativa” (p.121).

Tenemos entonces que el estrés laboral, como estado psicológico, se caracteriza sintomatológicamente por:

- a) **Agotamiento emocional:** ansiedad, labilidad con tendencia a la irritación y cierto abatimiento depresivo, muy a menudo, el trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el estudiante, ni por instancias superiores. Esto provoca un cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. Los principales síntomas del estrés laboral no aparecen de golpe, forman parte del proceso de desgaste laboral; entre ellos destacan la irritabilidad y repentinos cambios de humor, cansancio crónico y falta de energía, percepción desproporcionada de los propios errores e incapacidad para ver los éxitos laborales, ausencias injustificadas al trabajo, insomnio, etc. Estos síntomas forman parte de una larga lista de dolencias que dan lugar al círculo vicioso del estrés laboral crónico.

El docente, hoy en día, no recibe ninguna formación específica ni ninguna preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación de los estudiantes y a la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos cause problemas psicológicos y tensión laboral. Junto a ello, las malas condiciones educativas y la falta de reconocimiento social de la tarea del docente inciden de manera determinante en el bienestar.

- b) Sentimiento de inadecuación profesional.** - El sujeto se siente en dificultades o impotente para responder a las distintas y cambiantes facetas del desempeño de su tarea. Este mismo hecho repercute en la aparición de una autoimagen, que oculta, la falta de competencia y un deseo de cambiar de puesto de trabajo, bajando ostensiblemente su rendimiento y la calidad de su servicio.
- c) Bajada o pérdida de la autoestima profesional.** - Esta, evidentemente, repercute en la autoestima personal, aumentando frente a ella el distanciamiento con compañeros de trabajo y alumnos, ante los que con frecuencia se presentan autodefiniéndose como hipercompetentes.
- d) Modificación de los modos de relación con los compañeros de trabajo y los alumnos.** - Nos encontramos con que la relación pone de manifiesto componentes de inhibición, frialdad y distancia, al tiempo que se convierte en acusatoria hacia los demás de los deterioros o de los bajos logros en el trabajo.
- e) Aumento de la percepción y de la expresión de insatisfacción en el trabajo.** - Se detectan situaciones de sobrecarga, ambigüedad y conflicto de roles, quejas salariales fuera de contexto y todo ello con un esfuerzo racionalizador en su expresión, pero inoperante para su abordaje.
- f) Conflictos interpersonales.** - En los sujetos que padecen estrés laboral aparece como común denominador la insensibilidad y la hostilidad más o menos encubierta. Estos conflictos pueden orientarse tanto hacia los compañeros de trabajo como hacia los estudiantes.
- g) Alteraciones físicas y conductuales.** - En ocasiones pueden aparecer síntomas del tipo: insomnio, cansancio excesivo, dolores de cabeza y otros, así como aumento en el consumo de tabaco, café, fármacos, agresividad tanto con compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia, vecinos, etc.

En términos de proceso, el estrés laboral, se caracteriza sintomatológicamente porque es gradual, progresivo y secuencial. Pues, cuando se explica lo que es el estrés laboral, podemos darnos cuenta que

estamos ante una interacción de variables afectivas (cansancio emocional y despersonalización), y cognitivas - aptitudinales (falta de recursos personales), que se articulan entre sí en un episodio secuencial.

Sin duda, los síntomas del estrés laboral como estado anteriormente descritos, transcurren a lo largo de unas etapas definidas, a lo largo de un proceso prolongado. También señalaremos que se trata de un proceso que contiene la característica de propagarse fácilmente entre el resto de los miembros de la institución. Además, si no hay claridad en las diferentes tareas o responsabilidades que realizan los sujetos, es decir, no están bien delimitadas, la interacción laboral tenderá a ser competitiva y conflictiva más que cooperativa y eficaz agudizando el cuadro psicológico del estrés laboral en los docentes.

Otra consideración fundamental del estrés laboral, es su imposibilidad de categorización como variable dicotómica, no podemos decir tajantemente si está o no presente, es un continuo que tiene unos síntomas y unas etapas generales. Es un proceso cíclico, pero cuya evolución puede ser modificada o cortada y, aunque el aburrimiento o “hastío” es común tanto en la insatisfacción laboral como en el síndrome, sólo en el estrés laboral se debe a demandas laborales crónicas (Olabarria, 1995). Se señala, además, que, si bien la insatisfacción laboral aparece como un elemento del trastorno del estrés laboral, aquella sólo aparece ligada, sobre todo, al agotamiento emocional en este síndrome y no fuera de él.

2.2.3. Estrés y estrés laboral docente

Según Seyle, (1936) utiliza el término estrés para designar la respuesta inespecífica producida por estímulos negativos excesivos al que denominó “Síndrome General de adaptación” constituida por tres fases: una de alarma, adaptación y agotamiento, produciéndose una pérdida de mecanismos adaptativos en esta última acompañados de síntomas de ansiedad y algunos rasgos de personalidad que nos facilitan la adaptación a las presiones externas (como la valoración y la capacidad de control de nosotros mismos, nuestro entorno, la disposición optimista

y la comunicación, sin embargo, hay una serie de circunstancias ajenas a la personalidad que pueden provocar una situación de estrés en el individuo (p.35) .

El estrés es la reacción de defensa del organismo humano ante determinadas demandas (exigencias, tensiones, peligros internos o externos) a la que las personas están expuestas en su entorno generándole cambios psicológicos, fisiológicos y su comportamiento.

“una condición dinámica en la cual un individuo es confrontado con una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con lo que él o ella desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto a la vez importante” (Robbins, 2005, p.92).

No podemos obviar el estado de opinión que existe entre los profesionales de la enseñanza y buena parte de la sociedad, sobre lo difícil que es impartir clases a los adolescentes de hoy. Este clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina en nuestros estudiantes, falta de apoyo de padres y madres e incluso de la administración educativa (personal directivo), el importante número de docentes agobiados por enfermedades mentales (depresión, ansiedad, etc.), determinadas rutinas perniciosas que se establecen en los centros y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional (falta de profesorado de apoyo, inadecuación de horarios, las reuniones conflictivas, etc.). Todo esto y más, hacen que la vivencia de la profesión por parte de muchos docentes, no se haga de manera positiva, lo que les llevará a engrosar las filas de aquellos profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cotas de insatisfacción y malestar docente.

Uno de los aspectos esenciales tratado en el estudio del estrés laboral ha sido su definición. Discusión que ha sido muy polémica desde las diferentes perspectivas que abordan la explicación de aparición del estrés, tal como se ilustró anteriormente. Conceptualizar un proceso complejo como es el estrés laboral, así como su similitud, con el concepto de estrés ha supuesto cuestionar continuamente y muchas veces sus teorías.

Hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente.

“El estrés o tensión como una condición dinámica en la cual un individuo es confrontado con una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con lo que él o ella desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto a la vez que importante” (Salanova, 2003, p.18).

El estrés es una respuesta adaptativa del organismo, que en un primer momento ayuda a responder más rápida y eficazmente ante cualquier situación que lo requiere. Así el cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, siendo capaz de procesar más información sobre el problema para actuar de forma rápida y decidida. El problema es que el organismo tiene recursos limitados y es cuando aparece el estrés.

“El estrés, según aparece en los documentos divulgativos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo” (Salanova, 2003, p.8). Dependiente de la OMS, es definido desde una perspectiva integradora, como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas que aparece aproximadamente en la década del setenta.

El estrés laboral se da en un contexto laboral específico, cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia institución.

El estrés laboral es un estado de cansancio emocional y mental, caracterizado por sentimientos de vacío y actitudes negativas hacia el trabajo y la vida.

Por otro lado, el estrés laboral o “síndrome del profesional quemado” o “desgaste profesional” es aquel síndrome cuyos desencadenantes están ligados específicamente al desempeño de una profesión determinada.

El rasgo fundamental del estrés laboral es el cansancio emocional y la sensación de no poder dar más de sí mismo, para poder protegerse de ese sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando

una actitud impersonal hacia los demás y los compañeros, mostrándose cínico, utilizando etiquetas despectivas o bien haciendo a los demás responsables de sus frustraciones, con pérdida muy notoria de ideales, energía y propósito, limitando el síndrome a individuos muy dedicados y comprometidos que persiguen la consecución de una meta laboral.

2.2.4. Causas de estrés laboral docente

Las causas del estrés laboral docente son diversas y tienen un efecto acumulativo, de entre todas ellas se puede destacar el hecho de tener que estar muy pendiente del comportamiento de los alumnos, responder frente a demandas externas e internas de la institución, tratar con la diversidad de necesidades educativas, conseguir motivar a los estudiantes para el estudio, hacer frente a estudiantes indisciplinados, superar los conflictos entre compañeros y tratar con los padres. Pero como resumen se puede decir que el estrés laboral docente surge cuando hay un desequilibrio entre los objetivos pedagógicos y los recursos de los que se dispone el docente para conseguirlos.

Según Gil y Peiró (1997), En los profesores a veces no es suficiente el repertorio de respuestas que poseen para enfrentar las constantes modificaciones que se producen en el sector educacional o las demandas del entorno dando como resultado una disminución en su actividad laboral, mental, interpersonal y física que en algunas situaciones pueden terminar en una patología, en el abandono de la profesión e incluso provocar en los jóvenes en formación el desinterés por la misma. La presencia del síndrome puede traer consecuencias irreversibles tanto para los docentes como para la institución (p.79).

Las posibles causas del estrés laboral son diversas, aquí se mencionan algunos de ellos:

a) Características personales y el estrés laboral

Numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción del estrés laboral.

Según plantea Cordeiro (2012) el docente es una persona. Por lo que se hace necesario contemplar la individualidad dentro del colectivo de profesores. Así, como persona individual que es, cada docente vive sus particulares experiencias según el momento de su propio ciclo vital, al que hay que añadir su ciclo como docente (p.58).

Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadene por sí misma el estrés laboral, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés.

El modo de actuación de estas características en la generación del estrés laboral proviene de la descompensación, desequilibrio o incongruencia entre lo que exteriormente es demandado u ofrecido y lo que los individuos necesitan, desean o son capaces de hacer. Hay que considerar que esas características están afectadas por una gran variabilidad interindividual e, incluso, también son variables en un mismo individuo a lo largo de su historia personal. Las características personales a las que nos vamos a referir son aquellas que se ha constatado que tienen algún tipo de relación en la generación del estrés laboral.

Entre estas características personales existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al síndrome:

- Personalidad tipo A: Hace referencia a una tipología de personalidad característica que se manifiesta en ciertos sujetos como un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, una implicación muy profunda con su profesión (hasta el punto de considerar el trabajo como el centro de su vida), que lleva al desarrollo de grandes

esfuerzos, a una tensión constante, a una incapacidad de relajarse y a una preocupación constante por el tiempo (nunca encuentran tiempo suficiente para hacer todo lo que quisieran). Estos sujetos son activos, enérgicos, competitivos, ambiciosos, agresivos, impacientes y diligentes.

Según Álvarez y Fernández (1991) Este tipo de personalidad no es un rasgo estático de personalidad sino un estilo de comportamiento con el que las personas responden habitualmente ante las situaciones y circunstancias que les rodean. Actúa como un condicionante que hace al sujeto más sensible al estrés laboral (p.24).

Los sentimientos de altruismo llevan a implicarse excesivamente en los problemas de los alumnos y a considerarlos como un reto personal lo que termina por crear sentimientos de culpa y de baja realización. La mayoría de investigaciones concluyen que el estrés laboral afecta más a docentes empáticos, sensibles, humanos con dedicación profesional, idealistas, altruistas, obsesivos, entusiastas y susceptibles de identificarse con los demás, es decir, se asocia con el patrón de personalidad Tipo A, con baja autoconfianza y locus de control externo.

- Dependencia: Las personas poco autónomas toleran mejor un estilo de mando autoritario (supervisión estricta) y un ambiente laboral muy normalizado y burocratizado. Sin embargo, tienen más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de incertidumbre y ambigüedad que las personas más independientes. Tienen más facilidad para delimitar el ámbito laboral del extra laboral y, por lo tanto, les permite abstraerse mejor de la posible problemática en su ámbito laboral.
- Ansiedad: Las personas ansiosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas.
- Introversión: Ante cualquier problemática, los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social.

- Rigidez: Las personas rígidas presentan un mayor nivel de conflicto y de reacciones desadaptadas, especialmente en situaciones que implican un cambio y que requieren un esfuerzo adaptativo, que las personas flexibles.
- La formación, las destrezas y conocimientos adquiridos, la experiencia y la capacidad (intelectual y física): Tienen capital importancia como fuente de estrés laboral, por la posible incongruencia que se puede dar entre la posición ocupada (o el trabajo desempeñado) y la capacidad o capacitación del trabajador. Así, la posición ocupada puede requerir de capacidades y conocimientos superiores al nivel de preparación de la persona, o bien al contrario, la capacidad de la persona puede estar por encima de lo que requiere el puesto que ocupa y ser esto una fuente de frustración e insatisfacción.
- La mala condición física y los malos hábitos de salud: Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo.

Existen otros aspectos personales que se consideran como posibles desencadenantes del estrés laboral, con un carácter más activo, ya que actúan como demandas de la persona en la medida que modulan las intenciones y las conductas del individuo, el grado de auto exigencia, o lo que el individuo exige al entorno:

- Las necesidades del individuo: Necesidad de contacto social, de intimidad, de reconocimiento personal, de autorrealización. En nuestros días, son muchos los cambios que está sufriendo el sistema educativo, lo que conlleva que el profesorado deba adaptarse, usar nuevas tecnologías, cambiar criterios y metodología, etc. Lo que debería suponer un reconocimiento de los profesionales de la educación en la realidad se traduce en una devaluación de su función. Algunos padres y madres atribuyen el fracaso de sus hijos al docente, mientras que los logros alcanzados por sus hijos en el proceso de aprendizaje solamente a sus hijos considerando que son muy inteligentes sin valorar en ningún momento la labor del docente, lo cual provoca la tendencia de pérdida de ilusión y animo en este colectivo.
- Las aspiraciones: Deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo. En muchos casos la causa

inmediata del estrés laboral radica en querer llegar a la perfección o a la intención de acaparar más allá de nuestras posibilidades reales. Este tipo de actitudes puede llevarnos inevitablemente a caer en ese estrés laboral o "síndrome de estar quemado" sin saber muy bien por qué no rendimos hasta el punto que creemos que podemos o porqué se espera de nosotros algo que realmente no podemos dar.

- Las expectativas: Esperanzas que el individuo tiene de obtener de su trabajo ciertos beneficios personales, sociales.
- Los valores: La adhesión al principio de autoridad, importancia del trabajo o del status.

Según Laca y otros (2005), creen que el estrés laboral es producido de manera primordial por estas características personales debido a una descompensación o a una deficiente correspondencia entre la capacidad o la habilidad del individuo y las expectativas o aspiraciones.

Sin embargo, parece más adecuado analizar la dinámica que se da en el estrés laboral a partir de la interrelación y la comparación que se establece entre las demandas del trabajo y las características de la persona (p.78).

b) El contexto laboral como fuente de estrés

Para la mayoría de los trabajadores, en lo individual, el trabajo es mucho más que un compromiso de unas cuantas horas por día. Mucha gente permanece más horas en el trabajo, se lleva trabajo a casa e incluso de manera regular regresa al centro de trabajo los fines de semana, invirtiendo más tiempo en actividades relacionadas con sus obligaciones laborales.

Estos individuos, por lo general, no solo invierten gran cantidad de tiempo en el trabajo; sino que encuentran una parte sustancial de su satisfacción y de su identidad en el propio trabajo. Consecuentemente su vida laboral se entrelaza directamente con diversos aspectos que tienen que ver con estrésores laborales. Los estrésores más importantes que aparecen en la organización son los siguientes:

- Conflicto y ambigüedad del rol. - Ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el profesional y la realidad de lo que le exige la institución. Puede haber conflictos, como, por ejemplo, recibir órdenes contradictorias de un directivo o cuando los deseos y metas no se corresponden con lo que realmente está haciendo.

Según Sieglin y otros (2007), Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos puede estresar de forma importante. También influyen los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales, sentirse observado-criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción. Estos factores también pueden generar estrés laboral (p. 148).

- La jornada de trabajo excesiva. - Produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Por ejemplo, una jornada pedagógica puede ser más larga que una de mañana o tarde y por tanto al final de la jornada, el profesional se encontrará más agotado y su capacidad física y mental puede verse disminuida.

El docente trabaja no sólo intelectualmente, sino que debe programar sus clases realizando un ajuste de la materia y el tiempo del que dispone, da clases sobre diferentes temas, tiene en cuenta los diferentes intereses y capacidades del alumnado, hasta realiza trabajo administrativo y se lleva a casa cantidad de trabajo. Del mismo modo, le son asignadas tareas que podrían ser llevadas a cabo por otros profesionales especialistas y orientadores, pues dentro de una misma clase se encuentra con una amplia gama de alumnos y alumnas que poseen capacidades diferentes, lo que requerirá de una mayor planificación y exigencia pedagógica para enfrentar dichas demandas.

- Las relaciones interpersonales. - Pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés laboral. Piénsese en un profesional desequilibrado emocionalmente que hace la vida imposible a todos sus compañeros. Es una fuente continua de estrés aguda. Por el contrario, cuando existe buena

comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud.

- Promoción y desarrollo profesional. - Si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos, se puede generar una profunda frustración apareciendo el estrés crónico en trabajo (estrés laboral).

Según Laca y otros (2005), una constante que aparece en casi todos los estudios sobre el tema del estrés en docentes es considerar como fuentes de este a los cambios tan rápidos que se dan en nuestra sociedad. Así como la exigencia que de ahí se desprende de adoptar nuevos roles profesionales. A la vez, se subraya la importancia que tiene poseer una buena capacidad de adaptación. Por otra parte, se valora el hecho de tener equipos de apoyo, formados por los propios colegas, para poder compartir el proceso de reconversión profesional y las dificultades que a cada uno le supone (p. 58).

“Los cambios en la estructura económica, social, política y cultural del conjunto de la sociedad marcan un tipo de demandas educativas, que muchas veces dominan la personalidad del maestro” (Salanova, 2003, p.102).

Según Guerrero, (2003), consideran que el estrés laboral docente es causado por factores que tienen que ver directamente con la ejecución directa del trabajo. Actualmente tenemos a las nuevas tecnologías que pueden facilitar o dificultar el desempeño de la labor docente dependiendo de cómo el profesional se ajuste a ellas. La presencia de las nuevas tecnologías en los centros educativos es hoy una realidad, lo que supone que el docente debe adaptarse a ellas a pesar de que muchas veces esta tarea resulta dificultosa, desarrollando incluso sentimientos de incompetencia ante el uso de dichos medios y de frustración ya que los alumnos y alumnas poseen un mayor dominio de los mismos (p. 121).

Además de todo esto, se debe considerar también a los patrones de vida de las personas, generalmente incluyen el trabajo, la familia, la comunidad y las

actividades sociales como estrésors extra organizacionales. Algunos de estos últimos estrésors extra organizacionales que se mencionan incluyen el cambio social, la familia, la reubicación, las condiciones económicas y financieras, la raza y clase social, y las condiciones residenciales o comunitarias.

En síntesis, los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral tienen que ver con las demandas de la situación (o contexto laboral) y con las características del individuo.

Sin embargo, como indican Maslach y Jackson (1986), no todas las variables asociadas al estrés laboral tienen la misma capacidad predictora del trastorno, sino que las variables estarán relacionadas, de manera diferente, con cada una de sus dimensiones.

2.2.5. Consecuencias del estrés laboral docente

Como se ha explicado anteriormente las consecuencias de padecer el estrés laboral pueden ser bastante graves. Se generan consecuencias personales, familiares y laborales que se encuentran en los estudios más relevantes sobre el tema. Una vez más, aparecen de nuevo numerosas discrepancias entre diversos autores respecto a cuáles son las principales consecuencias que afectan a los docentes en su ámbito de trabajo.

Respecto a las consecuencias personales, destacan la incapacidad para desconectar del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias que están relacionados en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas, destacando en la literatura la proliferación en las cifras de consumo de alcohol entre los profesores. En la misma línea, algunos autores encuentran que mayores puntuaciones en despersonalización dan lugar a un incremento

de los trastornos psicofisiológicos, mientras que otros señalan que un alto nivel de estrés predice problemas de salud física y mental.

Según Calvete y Villa (2000) presentan coeficientes de correlación significativos entre el cansancio emocional y síntomas de depresión, somatización, ansiedad, dificultades cognitivas y sensibilidad interpersonal. Señalaron que las consecuencias que a nivel psicológico afectan al docente que padece estrés laboral son numerosas: falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la auto culpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social y agorafobia (p. 66).

2.2.6. La Institución Educativa.

Es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio educativo en los diversos niveles o modalidades del sistema, puede ser de gestión pública o privada.

Ministerio de Educación, MINEDU. Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular (2011) refiere:

La Institución Educativa tiene como finalidad principal el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. El Proyecto Educativo Institucional orienta su gestión, donde se establecen las políticas internas que se seguirán para lograr los objetivos planteados, siguiendo los lineamientos normativos nacionales, regionales y locales (p. 10).

En esta instancia de gestión se desarrollará el trabajo de investigación planteado en la tesis.

Por otra parte; en toda organización son de gran importancia la cultura y el clima institucionales, en virtud de que son factores que favorecen u obstaculizan el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de la misión.

La cultura y el clima Institucionales están influidos por la normatividad, organización y comunicación institucional, y se manifiestan, entre otras cuestiones, por la satisfacción, cumplimiento de responsabilidades y sentido de pertenencia a la institución de los miembros de la comunidad.

“La cultura y el clima de manera diferente, toda organización crea su propia cultura o clima, para esta investigación cultura “es la norma y valores del sistema forma y la manera en que los reinterpreta en el sistema formal”. (K-Kahn, 1983, p.133).

Asimismo, el clima institucional está estrechamente ligado con la motivación de los docentes. Si la motivación es elevada, el clima institucional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los docentes. Cuando la motivación es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las expectativas individuales, el clima institucional tiende a bajar. El clima institucional bajo se caracteriza por estado de desinterés, apatía, insatisfacción y depresión; en algunos casos puede transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación.

Si existe un conflicto, es que existe una parte que no se encuentra de acuerdo con la forma en que se están llevando a cabo las cosas, lo que implica que no se ha podido lograr un consenso ni menos una unanimidad respecto de un tema.

2.2.7. Funciones

Ley General de Educación N° 28044, Artículo 68. Según esta ley son funciones de las instituciones educativas:

1. Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, así como su plan anual y su reglamento interno en concordancia con su línea axiológica y los lineamientos de política educativa pertinentes.

2. Organizar, conducir y evaluar sus procesos de gestión institucional y pedagógica.
3. Diversificar y complementar el currículo básico, realizar acciones tutoriales y seleccionar los libros de texto y materiales educativos.
4. Otorgar certificados, diplomas y títulos según corresponda.
5. Propiciar un ambiente institucional favorable al desarrollo del estudiante.
6. Facilitar programas de apoyo a los servicios educativos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en condiciones físicas y ambientales favorables para su aprendizaje.
7. Formular, ejecutar y evaluar el presupuesto anual de la institución.
8. Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica y de gestión, experimentación e investigación educativa.
9. Promover el desarrollo educativo, cultural y deportivo de su comunidad.
10. Cooperar en las diferentes actividades educativas de la comunidad.
11. Participar, con el Consejo Educativo Institucional, en la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo. Estas acciones se realizan en concordancia con las instancias intermedias de gestión, de acuerdo a la normatividad específica.
12. Desarrollar acciones de formación y capacitación permanente.
13. Rendir cuentas anualmente de su gestión pedagógica, administrativa y económica, ante la comunidad educativa.
14. Actuar como instancia administrativa en los asuntos de su competencia.
En centros educativos unidocentes y multigrados, estas atribuciones son ejercidas a través de redes (p.7).

En estas funciones están englobados los tres aspectos de gestión educativa que se mencionó, ya que en la institución educativa se debe más que dirigir; gerencia, administrar eficientemente sus recursos y orientar el trabajo pedagógico para la consecución del objetivo primordial, que es la formación integral del educando. Para lograr el cumplimiento de estas funciones es necesario contar con capacidad de gestión que oriente, guíe y motive a la comunidad de la institución educativa a imbuirse en el logro de los objetivos comunes planteados.

2.3. Clima institucional

Los conceptos: clima institucional, clima organizacional y clima laboral; por su estructura sintagmática se trata de conceptos formados por un sustantivo y un adjetivo.

La palabra o unidad lingüística, clima es un sustantivo con función nuclear y las palabras institucional, organizacional y laboral son adjetivos.

Estas precisiones de la gramática, autorizan a precisar, que los adjetivos en cuestión, por definición propia y por la función especificativa que cumplen en la estructura sintagmática no pueden ser considerados como sinónimos y por lo mismo no pueden poseer la misma definición.

No obstante, poseen elementos comunes e intrincados de un mismo fenómeno social. La definición de clima institucional tiene un componente estructural y dinámico, porque describe la institución como estructura. Mientras que la definición de clima organizacional, puede describir el procesamiento de una institución. Para efectos de comprensión, me permito una comparación: cuando se va a construir una casa, se procesa ordenando los elementos o materiales que generan la casa, es decir la estructura. En tanto está en construcción o proceso todavía no se puede determinar cómo casa. De este entendimiento se infiere que el concepto de clima organizacional puede definirse en su condición de proceso. Respecto al concepto clima laboral su definición es de carácter restringido y funcional puesto que enfoca desde el aspecto de finalidad funcional de la institución.

Según Fuentes; (1989) La denotación es la significación objetiva y estable que para cualquier hablante de una lengua tiene cada una de las palabras. La connotación es el conjunto de valores subjetivos y, por tanto, secundarios que rodean a una palabra o a un uso de ellas dentro del sistema de valores de cada hablante. (p.282).

Finalmente, en este apartado a modo de justificación, debo decir que no soy un eximio inspector semántico; sino que por una mínima exigencia lógica me siento obligado a hacer estas precisiones para determinar la estricta

propiedad semántica de las palabras con el que se va a sustentar la presente investigación.

a. Factores que conforman el clima institucional.

Respecto a los factores del clima institucional, según el (Manual de organizaciones de Ministerio de Educación, 2007, p.30) son los siguientes:

b. La conducta y la organización institucional:

- ✓ La mayor parte de nuestro tiempo las personas estamos participando en alguna organización
- ✓ Estamos en constante interacción con las organizaciones. Recibimos el impacto de aquellas con las que nos conectamos y, simultáneamente, influimos en su comportamiento.
- ✓ Una posición relevante dentro de la organización, aumenta nuestra capacidad de influencia sobre los demás. Este desempeño puede contribuir a que otras personas tengan experiencias positivas o negativas. La calidad de vida depende en buena parte de quien dirige la organización.

c. Diferencias individuales:

- ✓ Cada persona es diferente de todas las demás y las experiencias que comienzan acumularse. Por lo general estas diferencias son sustantivas, no insignificantes.

d. Percepción:

- ✓ Cada persona entiende la realidad y ve las cosas de manera diferente.
- ✓ Cada trabajador posee una personalidad, necesidades y experiencias diferentes, pero sean cuales fueren las razones, tienden actuar en base a sus percepciones.

e. Conducta motivada:

- ✓ El comportamiento normal tiene ciertas causas relacionadas con las necesidades de una persona y/o con las consecuencias resultantes de sus actos.
- ✓ La motivación es esencial para la operación de las organizaciones.
- ✓ Una organización puede contar con la tecnología y equipamiento de gran calidad, pero si su personal no siente motivado a aprovecharlos, tales recursos carecerán de utilidad.

f. Deseo de involucramiento:

- ✓ La gente desea sentirse satisfecha de sí misma.
- ✓ Este deseo se manifiesta en su impulso hacia la eficacia personal, o la certeza de que se poseen las capacidades necesarias para desempeñar una tarea.
- ✓ En la actualidad muchos empleados buscan activamente oportunidades para involucrarse en decisiones importantes de trabajo a fin de contribuir con su talento e ideas al éxito de la organización.

g. Valor de las personas:

- ✓ Las personas merecen un trato distinto al que se le da a otros factores de producción (tierra, capital, tecnología).
- ✓ Desean ser tratados con atención, respeto y dignidad.
- ✓ Se niegan a seguir aceptando la antigua idea de ser simplemente instrumentos económicos.
- ✓ Desean que se valoren sus habilidades y capacidades, y que se les dé la oportunidad de desarrollo.

h. Sistemas sociales:

- ✓ Las organizaciones son sistemas sociales; en consecuencia, sus actividades son gobernadas tanto por las leyes sociales como psicológicas.

- ✓ La existencia de un sistema social que el entorno organizacional se caracteriza por cambios dinámicos más que por un conjunto estático de relaciones.
- ✓ Dar a los individuos un trato ético es indispensable para atraer a empleados valiosos.
- ✓ Para tener éxito, las organizaciones deben tratar éticamente a sus empleados

2.3.1. El clima institucional en las Instituciones Educativas.

En la breve referencia del desarrollo de la investigación sobre el clima institucional en el apartado anterior, se mencionó que el concepto de clima institucional entra en las instituciones educativas como un factor que condiciona los procesos educativos, teniendo consecuencias en la calidad de la educación.

Al repercutir en la motivación y el comportamiento de los miembros de la institución, afecta al desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes, la adaptación y satisfacción de toda la comunidad educativa dentro de la organización.

Además, implica en el contexto de la misión y visión de la institución, cuando los miembros no se sienten parte de la organización y consideran la institución como un espacio de trabajo sin comprometerse con los intereses y objetivos institucionales, o por el contrario pueden sentirse actores de la realización de los objetivos comunes, dando resultados positivos.

Según Salazar, (1980) Una organización es una institución en la que un grupo de individuos con funciones particulares unen sus esfuerzos para lograr que dicha institución logre los objetivos necesarios para consolidar su misión y visión; la idea de una organización es que se logre una coordinación de los intercambios y transacciones entre los particulares individuos, independientes y autónomos para lograr

construir y lograr objetivos comunes desde las particularidades de cada actor presente en una institución (p. 49).

Por esta razón, se debe buscar siempre un equilibrio entre los objetivos institucionales y objetivos personales y profesionales de los individuos, dentro del marco de adaptación a la naturaleza de la organización y la resultante satisfacción tanto para el individuo y la institución.

a. Efectos del clima institucional

Según el Manual Institucional del Ministerio de Educación (2007, p.32) son los siguientes: “Un clima institucional provoca efectos entre las personas que están dentro de su entorno; así, en una comunidad educativa, los efectos del clima organizacional dependerán de”:

- a) La alta o baja calidad educativa del servicio que se brinde.
- b) Las interferencias en el desarrollo de las relaciones humanas.
- c) Dificultades para elaborar los objetivos propuestos.
- d) Dificultad para lograr los objetivos propuestos.
- e) La plasmación del perfil de los estudiantes.
- f) La calidad en el desempeño de los miembros de la Comunidad Educativa.

Fernández, (2002, p.212), citado en Gestión e Investigación Educativa de Escuela de Postgrado-UNCP.

Se entiende por clima institucional aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo; esto es, todos aquellos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales e informales, que influyen positiva o negativamente en el rendimiento del trabajo. Se dejan fuera los elementos del entorno físico, ya que ni están causados por los comportamientos organizativos ni su impacto en la eficiencia está demostrado.

Rodríguez, (2007, p.179), citado en Gestión e Investigación Educativa – Escuela de Post Grado, UNCP:

El clima organizacional, es el concepto descriptivo que está referido a aspectos de la vida laboral, difusa, intangible, vivencial más que medible.

Posee un carácter global que abarca múltiples aspectos internos de la organización organizacional que es “Vivido” por todos los actores y repercute positiva o negativamente en la institución, por ello es necesario inferir a partir de la observación de distintos componentes como:

- b. Las relaciones interpersonales:** Es el modo en que se tejen y destejen las relaciones entre sus actores. Un clima organizacional armonioso potencia relaciones personales sanas y estas retroalimentan dicho clima.
- c. La participación:** Es definida como el conjunto de actividades mediante las cuales los individuos se hacen presentes y ejercen influencia de ese elemento común que conforma el ámbito de lo público.

El valor de la Participación se fundamenta en:

Considerar la Institución como una construcción de seres humanos libres, que al participar en ella definen las normas que regulan su propio comportamiento los derechos y obligaciones a los que están sujetos. Construir el perfeccionamiento de un régimen democrático.

“La comunicación, favorece la organización, un diálogo horizontal y sincero”.
De la Torre, (1998, p.124).

2.3.2. Cultura organizacional

La cultura organizacional (CO), comprende el conjunto de conductas, valores, normas, tradiciones, (signos, símbolos, historia), costumbres, hábitos, lenguajes, esperanzas e intenciones compartibles que propio del personal de una entidad y que distingue a un grupo o a la organización de otras entidades similares.

Ahora bien, los elementos, llevados al campo educativo, pueden resumirse en los siguientes:

- a) Los valores:** Que orientan el funcionamiento de la entidad y que puede estar explícito en el Plan Estratégico o los denominados PEI (Proyecto de educación Organizacional) o en cualquier declaración de principios éticos sistema de valores que los miembros integran a su vida dentro de la organización.

- b)** Las creencias: Acerca de diferentes, fenómenos o techos que dan vida a la entidad, sobre la sociedad, la educación, la calidad, la profesión, la competitividad, etc.
- c)** Los rituales: que pueden ser dados por ciertos comportamientos repetitivos, por ejemplo, formaciones, ingresos al aula, ceremonias, etc.
- d)** La tradición: en algunos casos dados por el aporte, o algún hecho significativo, o por su calidad lograda en el tiempo, como puede ser el caso del Colegio Guadalupe, o la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que incluso incorporan la tradición como un lema publicitario.
- e)** Los símbolos: el metalenguaje y ciertas prácticas como la forma de vestirse, la decoración de los ambientes (oficinas, aulas) y algunos comportamientos típicos en determinado tipo de reuniones.

Como podrá comprenderse, estos componentes obedecen a un proceso histórico, por cuanto se forman con el tiempo, puesto que la cultura no se forma ni modifica de un día para otro, de allí que una vez logrado sea duradero y de carácter organizacional, sea de manera global o parcial, porque también es evidente que en organizaciones sobre todo grandes aun en pequeños grupos se formen y coexistan sub culturas y que en algunos casos pueden entrar en contradicción.

Los procesos de planificación participativa son los que permiten que el personal se involucre por convicción en el desarrollo de las acciones. Entonces la organización de la Institución Educativa implica:

- Una coordinación de esfuerzos.
- El desempeño de roles.
- Poseer objetivos en común (compartir objetivos).
- La integración del grupo.

En suma, reiteramos que estos elementos incluyen en la marcha organizacional, definen e identifican a la entidad, son compartidos por todos los miembros y por lo general son pre consciente, aunque alguno de ellos es explícito

2.3.3. Dimensiones del clima institucional

Habiendo considerado los autores, el clima institucional dentro del contexto de las instituciones educativas y tomando en cuenta las dimensiones del clima institucional en el citado contexto, tales como: identificación, confianza comunicación y apoyo, liderazgo y manejo de conflictos, optimización de capacidades y participación; propuestos por “Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los Centros de Educación” (Bris, 1999, p. 98).

Bajo la orientación de estas propuestas y los argumentos temáticos sobre clima institucional y optando por un criterio semántico se plantea cuatro dimensiones del clima institucional, y además porque se adapta a la unidad de análisis, que es una institución educativa. Las cuales se describe a continuación.

a. Identificación

Según, *Erikson (1964)* relaciona psiquis, cultura e historia con el destino individual, El problema de la identidad es, (tal como el término connota) la capacidad del ego de sostener la identidad y la continuidad ante un destino cambiante. Pero el destino siempre se entrelaza con cambios y condiciones inherentes que son el resultado de las etapas de la vida y cambios del entorno, lo que ocurre todo el tiempo. La identidad connota una determinada elasticidad para poder mantener patrones esenciales durante el proceso de cambio. Así, extraño como parezca se requiere de una identidad muy bien constituida para tolerar un cambio radical, la identidad bien constituida se ha organizado a sí misma entorno a valores básicos que todas las culturas tienen en común (pp. 96-97).

b. Comunicación

“La convivencia puede entenderse como aquel estado en el cual una pluralidad de individuos diversos y diferentes se tratan entre sí en términos de reconocimiento, tolerancia e imparcialidad, pudiendo así

vivir unos con otros de manera pacífica y segura” (*Rentería, y Quintero, 2009, p. 87*).

La convivencia es el hecho de vivir con otras personas, respetándolas y aceptándolas como son, y no como nosotros queremos que sean. Un relacionamiento humano, es el medio principal para situarnos delante del mundo; el hombre comienza a ser persona cuando es capaz de relacionarse con los otros, y dependiendo del grado de integración que consiga será su realización en la convivencia.

La convivencia es la capacidad de relación con las demás personas y con el medio ambiente de manera armónica, dejando como mediador superior únicamente el valor de la cooperación, la participación democrática, la solidaridad y la tolerancia. Como el centro educativo privilegia y fortalece el cruce de culturas se puede afirmar que los vectores más importantes dentro de la institución escolar son los estudiantes, los profesores, el contexto y el conocimiento. Aparece allí el conflicto natural, que no necesariamente es agresión y violencia, sino que, por ser inherente a la especie humana, surge del entramado de acciones diversas entre los elementos antes mencionados, además de otras situaciones complejas como diferencias y faltas de consenso, lo cual se puede disminuir con el encuentro de opiniones, ideas y argumentos que medien el conflicto. Para ello, la comunidad debe valerse del elemento más importante que es el diálogo.

“... es por ese motivo que el ambiente que se vive en la escuela a partir de las relaciones humanas entre sus miembros determinan el estado de ánimo de la organización” (Universidad Peruana Cayetano Heredia, Proyecto Educativo Institucional Estratégico, 2001, p.57).

- **Confianza:**

El término confiabilidad es usado generalmente para expresar un cierto grado de seguridad de que un dispositivo o sistema opera exitosamente en un ambiente específico durante un cierto periodo de tiempo. La moderna concepción cuantitativa de la confiabilidad tuvo sus orígenes en la tecnología

militar y espacial. Sin embargo, el incremento en la complejidad de los sistemas, la competitividad en el mercado, y la creciente competencia por presupuesto y recurso han originado la expansión de la disciplina a muchas otras áreas. Cuando la confiabilidad se define cuantitativamente puede ser especificada, analizada, y se convierte en un parámetro del diseño de un sistema que compite contra otros parámetros tales como costo y funcionamiento.

- **Comunicación**

Según *Fonseca, (2000)* “Comunicar es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes” (p. 4).

“La comunicación es la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte” (*Stanton, Etzel y Walker, 2007, p. 511*)

“La comunicación es el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos” (*Hair y Mc Daniel, 2006, p. 484*).

c. Manejo de conflictos:

Una definición de negociación nos indica que es el proceso de comunicación que tiene por finalidad influir en el comportamiento de los demás y donde ambas partes lleguen a un acuerdo. La razón para que al final de una negociación ambas partes puedan creer que han ganado es que ni los intereses ni los valores tienen por qué ser opuestos, y es responsabilidad de los negociadores descubrir los puntos complementarios para desarrollar una negociación con el esquema ganar-ganar.

Según *Fisher, Ury y Patton, (1993)*, Abarca los siguientes puntos: Separar las personas del problema. Cuando uno se refiere a la “otra parte”, nos olvidamos con frecuencia que son personas, al igual que nosotros, que sienten emociones, tienen su propia escala de valores, tienen vivencias diferentes y son impredecibles. Es importante

comprender que todo negociador tiene dos tipos de intereses: en la esencia y en la relación con la otra parte. Por ello, no es bueno comenzar una negociación con el propósito de vencer a toda costa. Ponemos en peligro las relaciones de negocio a futuro. (p. 132).

Concentrarse en los intereses y no en las posiciones. La negociación basándose en posiciones (“yo quiero esto”), es menos eficaz que si se realiza basándose en intereses (“¿para qué quiero esto?”). Los argumentos, demandas e interpretaciones son la punta del iceberg. Busque la verdadera razón en los sentimientos, frustraciones, temores, emociones, deseos.

d. Optimización de capacidades y participación

El ser humano cuenta con una serie de capacidades (cognitivas, funcionales, motoras, emocionales y psicosociales) que le permiten su adaptación al entorno y dar respuesta a las exigencias de éste. Cada una de ellas tiene un papel específico en dicho proceso de adaptación. Por ejemplo, gracias a las capacidades motoras podemos andar, caminar, realizar, en definitiva, cualquier tipo de acción que implique movimiento, de una forma coordinada.

- Iniciativa

“La iniciativa personal es una característica individual en el proceso, que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía” (Frese y Fay 2001, p. 76).

La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual. Con las transformaciones socio laborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados.

Consideran que “La iniciativa personal se convierte en un factor clave en el propio desarrollo profesional y en la generación de oportunidades de empleo” (Fugate y Ashforth, 2004, p. 42)

“la iniciativa ha sido definida como una conducta que se manifiesta en una aproximación activa y espontánea de la persona para la realización del trabajo

llevándolo a cabo mejor de lo que formalmente se requiere” (Frese, 1996, p. 38)

Las personas con iniciativa están orientadas al logro de objetivos a largo plazo, pero también a las acciones que llevan a ello, son persistentes en orden a superar las barreras y hacen las cosas sin que se las pidan.

Estas características no sólo se relacionan con la forma de hacer el trabajo cuando se tiene empleo sino con actuaciones de auto-desarrollo de carrera en las situaciones en los que hay que conseguir otro.

2.4 Formulación de la hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general:

Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.

2.4.2. Hipótesis específicas:

1. Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.
2. Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la despersonalización en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.
3. Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la falta de realización personal en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.

2.5. Definición conceptual de variables

Variable 1: Clima Institucional.

Según el Manual Institucional del Ministerio de Educación son los siguientes: “Un clima institucional provoca efectos entre las personas que están dentro de su entorno; así, en una comunidad educativa, los

efectos del clima organizacional dependerán de la alta o baja calidad educativa”: (2007, p.32)

Variable 2: Estrés laboral.

Según Salanova (2003), El estrés es una respuesta adaptativa del organismo, que en un primer momento ayuda a responder más rápida y eficazmente ante cualquier situación que lo requiere. Así el cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, siendo capaz de procesar más información sobre el problema para actuar de forma rápida y decidida. El problema es que el organismo tiene recursos limitados y es cuando aparece el estrés (p.18).

2.6. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INST.
Variable 1 Clima institucional	Es el estado de adaptación continua a una gran variedad de situaciones de la organización, para la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad y la de pertenecer a un grupo social, tener autoestima y autorrealización y mantener un equilibrio emocional	El clima institucional es el conjunto de propiedades como la identidad, comunicación, manejo de conflictos y optimización de capacidades de los docentes en un ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los docentes.	Identificación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Principios institucionales. ➤ Imagen institucional. ➤ Actividades extracurriculares. ➤ Metas de grupo. 	Escala ordinal Likert. 1.Muy deficiente. 2.Deficiente 3. Regular 4.Bueno 5.Muy bueno	CUESTIONARIO
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desconfianza. ➤ Respeto y diálogo. ➤ Clima democrático. ➤ Comunicación oportuna. 		
			Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conflicto institucional. ➤ Relación interpersonal. ➤ Liderazgo directivo. ➤ Toma de decisiones. 		
			Optimización de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Competencia desleal. ➤ Actividad de integración. ➤ Ayuda y colaboración. ➤ Participación en busca de consenso. 		
Variable 2 Estrés laboral	Respuesta adaptativa a un estrés emocional caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con	El estrés laboral está presente en la I.E. mencionada y se puede ver en el agotamiento emocional, despersonalización y realización	Desgaste emocional.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconoce la existencia del agotamiento emocional en su trabajo. ➤ Demuestra cansancio permanente. ➤ Siente la tensión en su trabajo. ➤ Muestra frustración en sus actividades cotidianas. 	Escala ordinal Likert. 1. Bajo 2. Medio 3. Alto	CUESTIONARIO

	los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas laborales que se deben de realizar.	personal, ya que estas impiden el normal desarrollo de los docentes.	Despersonalización.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Considera que el trato inhumano es producto del cansancio. ➤ Reconoce la insensibilidad hacia los demás. ➤ Le preocupa la dureza con que trata a las personas. ➤ Muestra desinterés por los demás ➤ Percibe sentimiento de culpa por el mal trato a los demás. 		
			Realización personal.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soluciona problemas de los estudiantes. ➤ Su trabajo es una motivación. ➤ Se siente realizado en su trabajo. ➤ Se siente animado después de su trabajo. ➤ Trata los problemas emocionales con serenidad. 		



CAPÍTULO III

Metodología de la Investigación

3.1. Método del estudio

3.1.1. Tipo de estudio.

El tipo de investigación es básica que busca describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de datos relacionados con las variables de estudio.

“La investigación básica tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, es el fundamento de toda investigación” (Sierra, 1995, p. 32).

3.2. Nivel de investigación

Es de nivel descriptivo- correlacional, porque busca correlacionar las variables de investigación.

“Descriptivo también conocida como investigación estadística, se describe los datos y características de la población o fenómeno de estudio”. (Oseda, 2012, p. 142)

Correlacional tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracteriza porque primero se mide las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionar y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. (p. 142)

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1. Método general:

Como método general se utilizará el científico, ya que es un procedimiento de actuación general seguido en el conocimiento científico, pues bien, se concreta en conjunto de trámites, fases o etapas.

Para Asimov, citado por Sierra, (1995) menciona que el método científico, en su versión ideal, consiste en:

1. Detectar la existencia de un problema.
2. Separar luego y desechar los aspectos no esenciales.
3. Reunir todos los datos posibles que incidan sobre el problema, mediante la observación simple y experimental.
4. Elaborar una generalización provisional que los describa de la manera más simple posible: un enunciado breve o una formulación matemática. Esto es una hipótesis.
5. Con la hipótesis se pueden predecir los resultados de experimentos no realizados aún y ver en ellos si la hipótesis es válida.
6. Si los experimentos funcionan, la hipótesis sale reforzada y puede convertirse en una teoría o una ley natural. (p. 19)

Además, en la presente investigación se utilizó el método cuantitativo.

“El investigador cuantitativo está preocupado por los resultados, mientras que el cualitativo se interesa en los resultados, pero lo considera base para un segundo estudio. Lo cuantitativo es concluyente y extraño a los sujetos y está fundamentado en el Positivismo y el Empirismo Lógico” (Fernández, 2005, p. 63).

3.3.2. Método específico:

“El método descriptivo nos permitirá describir la realidad concreta y objetiva cuantitativamente” (Avila, 2001, p.48).

Método que permitió describir el comportamiento de las variables de la investigación.

Según *Ary y otros (1993, p.76)* “Los métodos estadísticos describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio.

Este nivel de investigación responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo” (*Ary y otros 1993, p.76*).

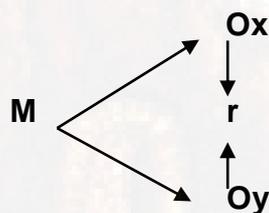
3.4. Diseño de Investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizó el diseño descriptivo – correlacional.

“El objetivo de los estudios correlacionales consiste en descubrir las relaciones existentes entre las variables que intervienen en un fenómeno, tratando de precisar su magnitud y el tipo – positivo o negativo - de tal relación (correlación)” (*De La Orden, 1985, p.105*).

Este tipo de investigación no solo mide las variables individuales, sino evalúan el grado de relación entre las dos variables, aportando una información explicativa.

El esquema es el siguiente:



Dónde: M = Muestra.

Ox = Observación de la variable 1.

Oy = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población de esta investigación está constituida por un total de 35 docentes que laboran en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.

“La población está constituida por todos los elementos o unidades de análisis que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (Ary, 1993, p. 105)

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31501 “SEBASTIAN LORENTE” HUANCAYO

N°	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DOCENTES
01	“Sebastián Lorente” N° 31501	35

3.5.2. Muestra

La muestra de estudio lo constituye un total de 35 docentes que actualmente laboran en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015.

Según Ary, (1993) Es la parte o fragmento representativo de la población, cuyas características fundamentales son las de ser objetiva y reflejo de ella, de tal forma que los resultados obtenidos de la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforma dicha población. (p.106).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos son elementos funcionales que se articulan entre sí para viabilizar la investigación.

3.6.1. Técnicas:

Pontificia Universidad Católica del Per, PUC (1998) Las técnicas de evaluación están referidas a aquellos conjuntos sistemáticos de

regulaciones para realizar determinadas operaciones que nos procuren información que necesitamos para juzgar, en la práctica, los técnicos fundamentan los instrumentos que utilizamos, de allí que toda técnica está constituida por un conjunto de prescripciones que garantizan una certidumbre en la eficacia del procedimiento y de los instrumentos que empleamos en la evaluación (p. 58).

3.6.2. Instrumentos:

“los instrumentos, son situaciones reactivas o estímulos que se presentan al sujeto evaluado para que evidencien, muestre y expliciten el aprendizaje adquirido” (PUC, 1998, p. 63).

En la presente investigación se utilizó las siguientes:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario de Clima institucional.
Encuesta	Cuestionario de Estrés laboral

Para las variables clima institucional y estrés laboral se utilizó el instrumento del cuestionario, el más utilizado en las investigaciones para recolectar datos.

“Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a seguir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema o hipótesis” (Hernández y otros, 2010, p.217).

Los mismos autores citados en el párrafo anterior, certifican la relación funcional de técnica e instrumento

“El instrumento básico de la observación por encuesta es el cuestionario”. (p.219)

Para la variable, clima institucional se utilizó el instrumento del Cuestionario. Se utilizó la escala de medición ordinal de tipo Likert

Según, *Hernández y otros (2010)* La escala de Likert, consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta como afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los 5 puntos o categoría de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico (p. 245)

3.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis estadístico de los datos, se emplearon los estadísticos como la media aritmética considerada como el promedio aritmético de una distribución.

En este caso, las puntuaciones alcanzadas por los sujetos tanto en la escala del clima institucional y escala de estrés laboral- también empleamos la desviación estándar que es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media. Cuanto mayor es la dispersión de los datos alrededor de la media, mayor es la desviación estándar.

Para la contrastación de la hipótesis empleamos la fórmula de la Correlación Lineal Producto Momento de Pearson y para la determinación de la significación hallada se recurrió a la fórmula de la t de Student a un nivel de confianza del 0,05.

Se utilizará el programa SPSS v.20 para calcular los siguientes estadígrafos:

Las Medidas de Tendencia Central:

Media aritmética:
$$\bar{X} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_i + \dots + x_n}{n} = \frac{\sum_1^n x_i}{n}$$

Mediana:
$$Me = \frac{x_{(\frac{n}{2})} + x_{(\frac{n}{2}+1)}}{2}$$

$$Mo = LI + \frac{f_m - f_{(m-1)}}{2f_m - f_{(m-1)} - f_{(m+1)}} A$$

Moda:

- Medidas de Dispersión:

La varianza:
$$S^2 = \frac{\sum_1^m (x_i - \bar{X})^2 f_i}{n}$$

Desviación Media:
$$DM = \frac{\sum_1^m |x_i - \bar{X}| f_i}{n}$$

Coeficiente de variabilidad:
$$CV = \frac{S}{\bar{X}} 100$$

Kurtosis:
$$K = \frac{Q}{P_{90} - P_{10}}$$

La r de Pearson:
$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

CAPÍTULO IV

Trabajo de campo

En la presente investigación se aplicó dos escalas de Lickert a una muestra de 35 docentes de la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015. El primer instrumento permitió evaluar la opinión de los docentes sobre el Clima institucional (24 ítems), el cual se divide en cuatro dimensiones: Identificación (5 ítems); Comunicación (8 ítems); Manejo de conflictos (7 ítems) y Optimización de capacidades (6 ítems) y el segundo instrumento permitió evaluar el Estrés laboral de los docentes (24 ítems), el cual se divide en tres dimensiones: Desgaste emocional (8 ítems); Despersonalización (8 ítems) y Realización personal (8 ítems), los cuales se aplicaron en la mencionada Institución Educativa.

4.1. Descripción de los resultados de la variable Estrés laboral

La Tabla N° 1, presenta los puntajes parciales y totales de las variables estrés laboral de los 36 docentes de la “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo 2015:

Tabla N° 1
Baremo de los niveles de la variable Estrés laboral y sus dimensiones

Niveles	Dimensiones del Estrés laboral			Estrés laboral
	Desgaste emocional	Despersonalización	Realización personal	
Bajo	8 – 18	8 – 18	8 – 18	24 – 55
Medio	19 – 29	19 – 29	19 – 29	56 – 88
Alto	30 – 40	30 – 40	30 – 40	89 – 120

Fuente: Del instrumento.

A continuación, se presenta, en la tabla N° 2, los estadígrafos descriptivos de las dimensiones de la variable Estrés laboral.

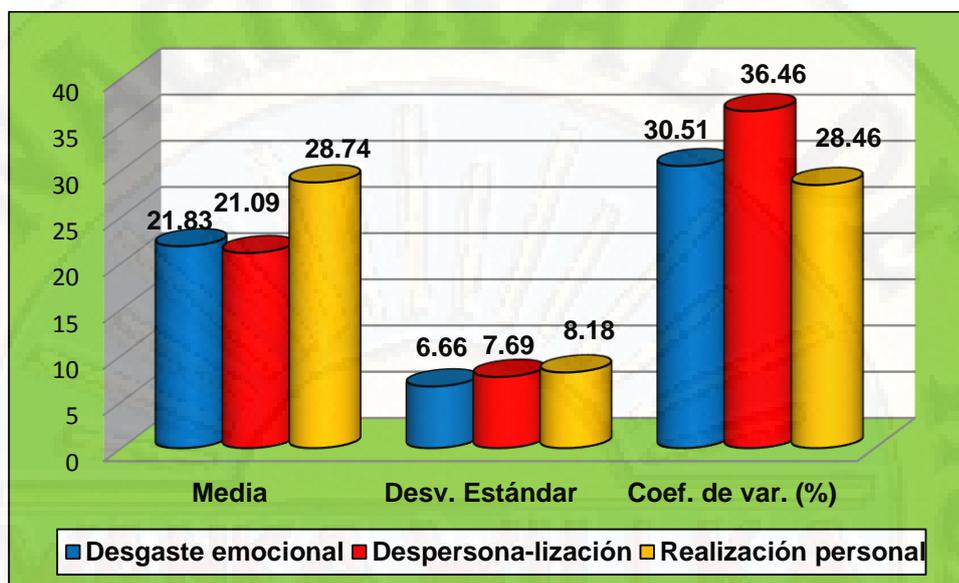
Tabla N° 2
Estadístico de las dimensiones del estrés laboral en la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501” de Huancayo

Estadígrafos	Dimensiones del Estrés laboral		
	Desgaste emocional	Despersonalización	Realización personal
Media aritmética	21,83	21,09	28,74
Moda	19	17	20
Desviación estándar (s)	6,66	7,69	8,18
Coef. de variabilidad (%)	30,51%	36,46%	28,46%

Fuente: Base de datos del anexo N° 1

Se observa que el puntaje promedio más alto se da en la dimensión Realización personal (28,74), mientras que el menor puntaje promedio en las tres dimensiones se da en la dimensión Despersonalización (21,09). El puntaje más frecuente (Moda) en la dimensión Desgaste emocional es de 19 puntos, en la dimensión Despersonalización es de 17 puntos y en la dimensión Realización personal es de 20 puntos. Con respecto al coeficiente de variabilidad de los puntajes en dos dimensiones se observa que existe homogeneidad: Desgaste emocional (30,51%) y Realización personal (28,46%), ya que los coeficientes son menores al 33%, mientras que en la dimensión Despersonalización (36,46%) se observa que los puntajes son heterogéneos. En el gráfico N° 1 se presenta los estadísticos descriptivos de las tres dimensiones del Estrés laboral, resaltando que los estadísticos descriptivos en las tres dimensiones presentan una variación moderada.

Gráfico N° 1
Estadígrafo de los puntajes de las dimensiones del estrés laboral de la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo



Fuente: Base de datos de la tabla N° 1

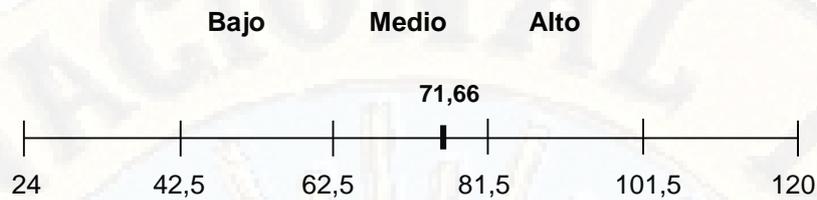
En la tabla N° 3 se observa que el puntaje promedio total obtenido en la variable Estrés laboral es de 71,66 puntos en la escala cuyo rango es de 24 a 120 puntos, el cual se ubica en nivel medio y el puntaje más frecuente es de 57 puntos. Se observa además que la dispersión es de 19,60 puntos y su correspondiente coeficiente de variabilidad es del 27,35%, lo que nos indica que a nivel de todo el instrumento los puntajes presentan homogeneidad, ya que el coeficiente de variabilidad es menor al 33%.

Tabla N° 3
Estadístico descriptivo del estrés laboral de la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo

Estadígrafos	Valores
Media aritmética	71,66
Moda	57
Desviación estándar	19,60
Coeficiente de variabilidad (%)	27,35%

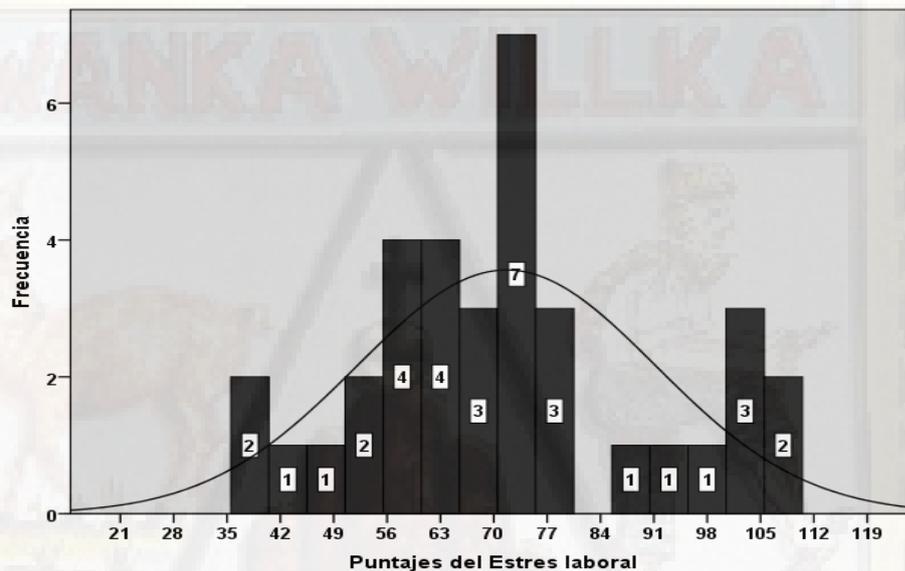
Fuente: Base de datos del anexo N° 1

Gráfico N° 2
Ubicación del puntaje promedio del estrés laboral en la escala en la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo



Fuente: Base de datos del anexo N° 1

Gráfico N° 3
Histograma de distribución de los puntajes del estrés laboral de la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo



En la tabla N° 4 se observa que en la dimensión Desgaste emocional la mayoría (18) de los docentes de la Institución educativa “Sebastián Lorente” presentan un nivel Medio y representan el 51,43% de los docentes encuestados, hay 10 docentes que presentan un nivel Bajo y representan el 28,57% de los docentes y sólo el 20,00% tiene un nivel Alto en el desgaste emocional. En la dimensión Despersonalización la mayoría (17) de los docentes presentan un nivel Bajo y representan el 48,57% de los docentes, el 34,29% de los docentes tienen un nivel Medio y el 17,14% tiene un nivel Alto en la Despersonalización. En la dimensión Realización personal la mayoría (19) de los docentes presentan un nivel Alto y representan el 54,29%, mientras que el 34,29% de los docentes

presentan un nivel Medio y sólo el 11,42% de los docentes presenta un nivel Bajo.

Tabla N° 4

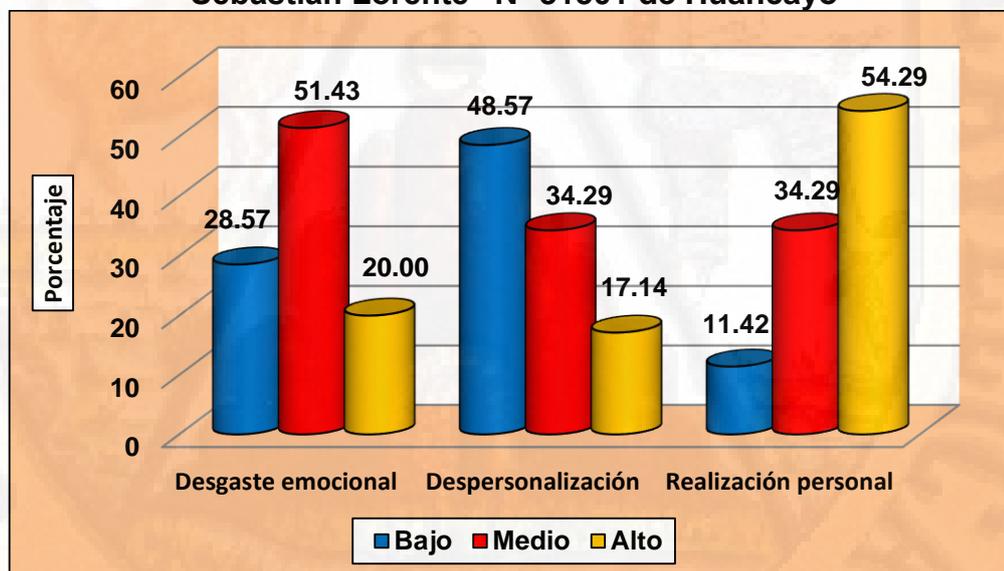
**Niveles de las dimensiones del estrés laboral en la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo**

Niveles	Leyenda	Niveles del Estrés laboral					
		Desgaste emocional		Despersonalización		Realización personal	
		fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	B	10	28,57	17	48,57	4	11,42
Medio	M	18	51,43	12	34,29	12	34,29
Alto	A	7	20,00	6	17,14	19	54,29
Total		35	100,00	35	100,00	35	100,00

Fuente: Datos del anexo N° 1

Gráfico N° 4

**Niveles de las dimensiones del estrés laboral de los docentes de la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo**



Fuente: Base de datos del anexo N° 1

En la tabla N° 5 se aprecia que la mayoría (60,00%) de los docentes de la I. E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo tienen un nivel Medio en el Estrés laboral, el 22,86% de los docentes observados presentan un nivel Alto de Estrés laboral y el 17,14% de los docentes presentan un nivel Bajo de Estrés laboral.

Tabla N° 5

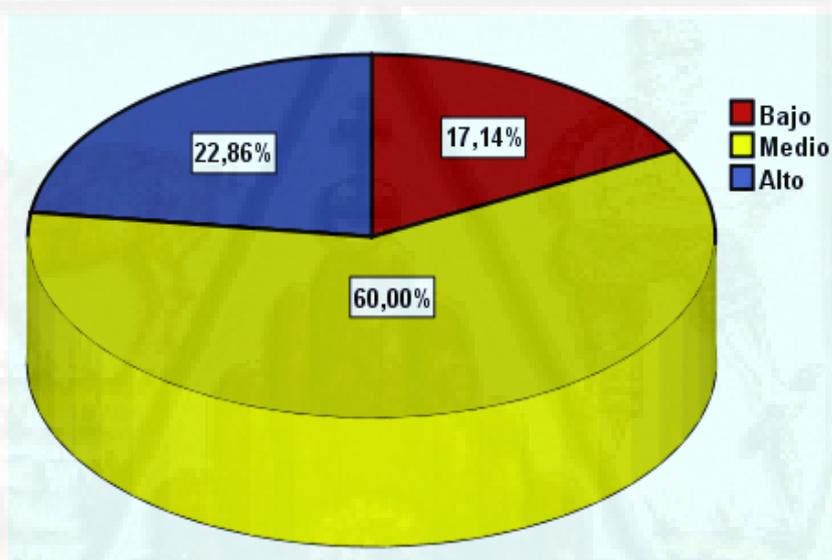
**Niveles del Estrés laboral en la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo**

Niveles	Leyenda	fi	%
Bajo	B	6	17,14
Medio	M	21	60,00
Alto	A	8	22,86
Total		35	100,00

Fuente: Base de datos del anexo N° 1

Gráfico N° 5

**Niveles del Estrés laboral de los docentes de la I. E. “Sebastián Lorente”
N° 31501 de Huancayo**



Fuente: Base de datos del anexo N° 1

4.2. Descripción de los resultados de la variable Clima institucional

La Tabla N° 6, presenta el puntaje parcial y total de la variable Clima institucional de los 35 docentes de la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo:

Tabla N° 6
Baremo de los niveles de la variable Clima institucional y sus
dimensiones

Niveles	Dimensiones del Clima institucional				Clima institucional
	Identificación	Comunicación	Manejo de conflictos	Optimización de capacidades	
Muy deficiente	5 – 8	8 – 14	7 – 12	6 – 10	26 – 46
Deficiente	9 – 12	15 – 20	13 – 18	11 – 15	47 – 67
Regular	13 – 17	21 – 27	19 – 23	16 – 20	68 – 88
Bueno	18 – 21	28 – 33	24 – 29	21 – 25	89 – 109
Muy bueno	22 - 25	34 - 40	30 - 35	26 - 30	110 - 130

Fuente: Del instrumento.

A continuación, se presenta en la tabla N° 7, los estadígrafos descriptivos de las dimensiones de la variable Clima institucional.

Tabla N° 7
Estadístico de las dimensiones del Clima institucional en la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo

Estadígrafos	Dimensiones del Clima organizacional			
	Identificación	Comunicación	Manejo de conflictos	Optimización de capacidades
Media aritmética	18,94	27,40	22,94	19,31
Moda	20	31	25	19
Desviación estándar (s)	2,64	5,90	5,41	3,71
Coef. de variabilidad (%)	13,94%	21,53%	23,58%	19,21%

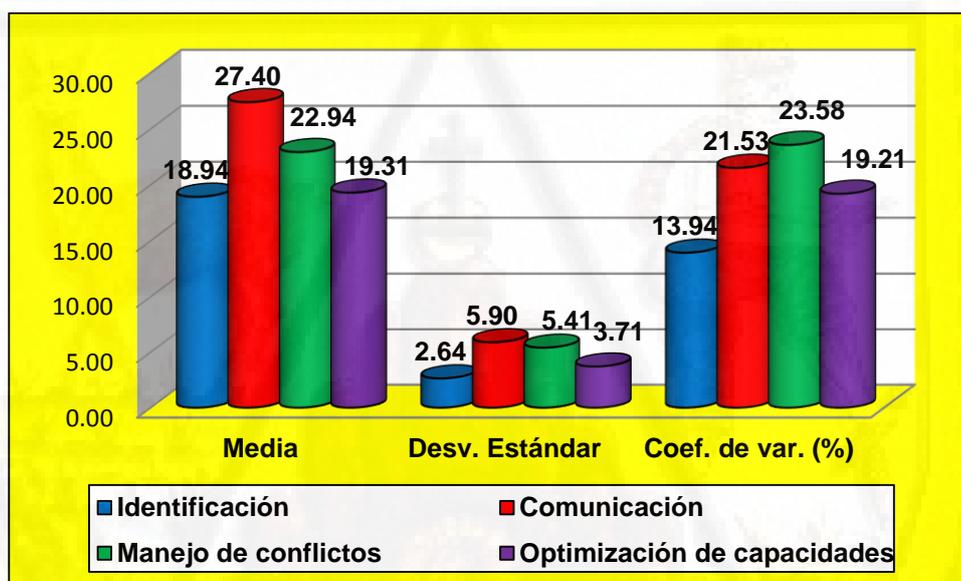
Fuente: Base de datos del anexo N° 2

Se observa que el puntaje promedio más alto se da en la dimensión Comunicación (27,30), mientras que el menor puntaje promedio en las cuatro dimensiones se da en la dimensión Identificación (18,94). El puntaje más frecuente (Moda) en la dimensión Identificación es de 20 puntos, en la dimensión Comunicación es de 31

puntos, en la dimensión Manejo de conflictos es de 25 puntos y en la dimensión Optimización de capacidades es de 19 puntos. Con respecto al coeficiente de variabilidad de los puntajes en las cuatro dimensiones se observa que existe homogeneidad, ya que los coeficientes no superan al 33% que viene a ser el parámetro establecido, aunque en la dimensión Manejo de conflictos (23,58%) se observa mayor variabilidad en los puntajes. En el gráfico N° 1 se presenta los estadísticos descriptivos de las cuatro dimensiones del Clima institucional, resaltando que los estadísticos descriptivos en las cuatro dimensiones presentan una variación moderada.

Gráfico N° 6

Estadígrafo de los puntajes de las dimensiones del Clima Institucional en la I. E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo



Fuente: Base de datos de la tabla N° 2

En la tabla N° 8 se observa que el puntaje promedio total obtenido en la variable Clima institucional es de 88,60 puntos en la escala cuyo rango es de 26 a 130 puntos, el cual se ubica en nivel Bueno y el puntaje más frecuente es de 63 puntos. Se observa además que la dispersión es de 14,68 puntos y su correspondiente coeficiente de variabilidad es del 16,57%, lo que nos indica

que a nivel de todo el instrumento los puntajes presentan homogeneidad, ya que el coeficiente de variabilidad es menor al 33%.

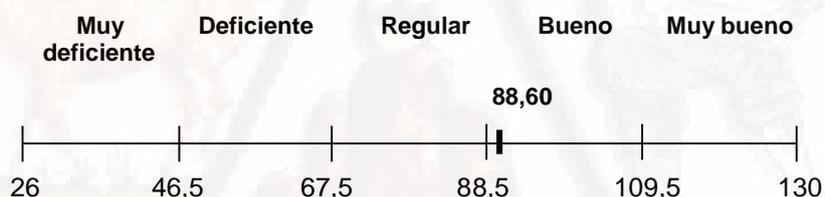
Tabla N° 8
Estadístico descriptivo del clima institucional en la I. E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo

Estadígrafos	Valores
Media aritmética	88,60
Moda	63
Desviación estándar	14,68
Coeficiente de variabilidad (%)	16,57%

Fuente: Base de datos del anexo N° 2

Gráfico N° 7

Ubicación del puntaje promedio del Clima institucional en la escala en la I. E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo



Fuente: Base de datos del anexo N° 1

Gráfico N° 8

Histograma de la distribución de los puntajes del Clima institucional en la I. E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo

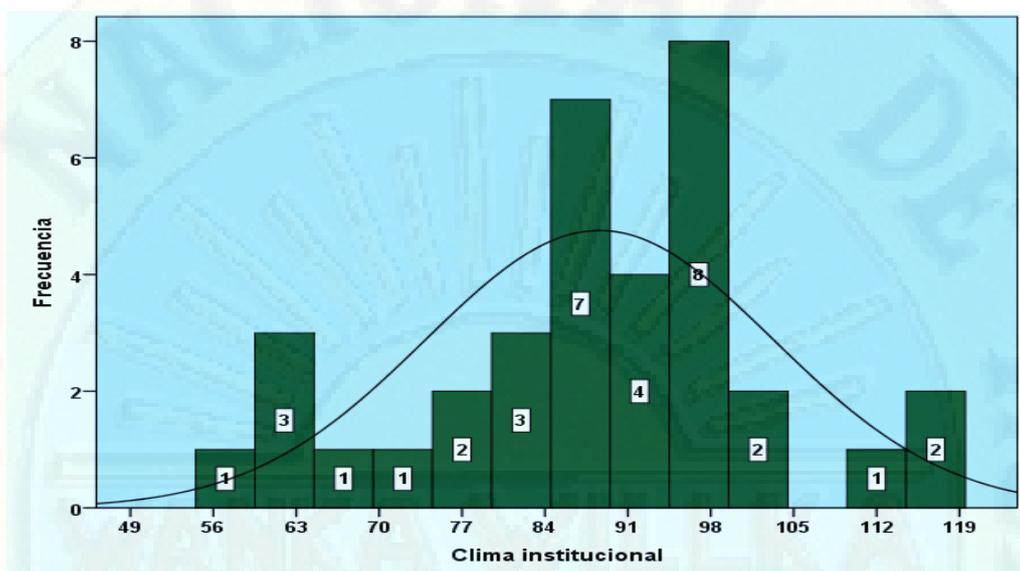


Tabla N° 9

Niveles de las dimensiones del Clima institucional en la I. E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo

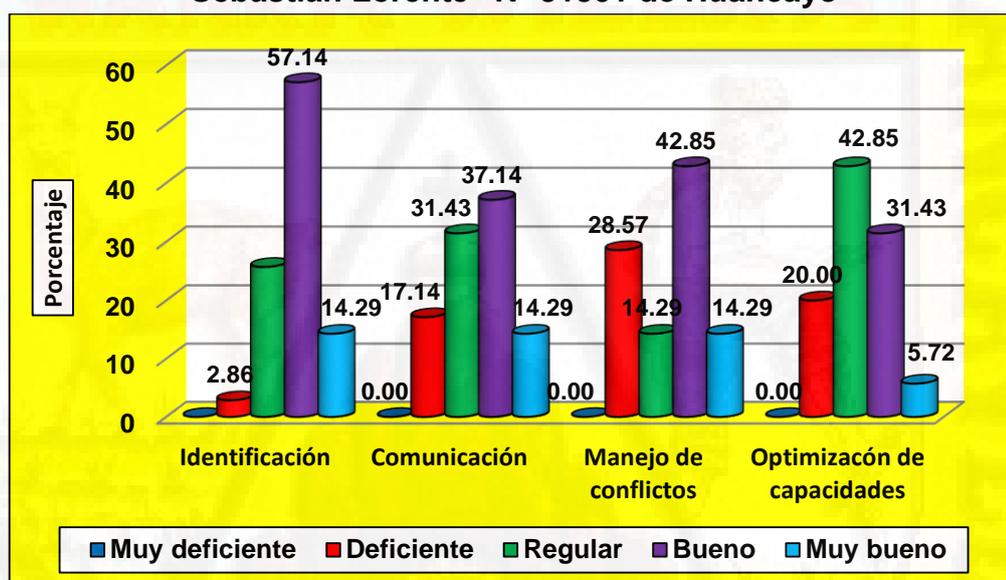
Niveles	Leyenda	Niveles del Clima institucional							
		Identificación		Comunicación		Manejo de conflictos		Optimización de capacidades	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	MD	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Deficiente	D	1	2,86	6	17,14	10	28,57	7	20,00
Regular	R	9	25,71	11	31,43	5	14,29	15	42,85
Bueno	B	20	57,14	13	37,14	15	42,85	11	31,43
Muy bueno	MB	5	14,29	5	14,29	5	14,29	2	5,72
Total		35	100,00	35	100,00	35	100,00	35	100,00

Fuente: Datos del anexo N° 2

En la tabla N° 9 se observa que en la dimensión Identificación la mayoría (20) de los docentes de la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo presentan un nivel Bueno y representan el 57,14% de los docentes encuestados, hay 9 docentes que presentan un nivel Regular y representan el 25,71% de los docentes, el 14,29% de los docentes tiene un nivel Muy bueno y sólo el 2,86% tiene un nivel Deficiente. En la dimensión Comunicación la mayoría (13) de los docentes

presentan un nivel Bueno y representan el 37,14% de los docentes, el 31,43% de los docentes tienen un nivel Regular, el 17,14% presentan un nivel Deficiente y el 14,29% tiene un nivel Muy bueno. En la dimensión Manejo de conflictos la mayoría (15) de los docentes presentan un nivel Bueno y representan el 42,85%, mientras que el 28,57% de los docentes presentan un nivel Deficiente, el 14,29% presenta un nivel Regular y otro 14,29% de los docentes presenta un nivel Muy bueno. En la dimensión Optimización de capacidades la mayoría (15) de los docentes presentan un nivel Regular y representan el 42,85%, el 31,43% de los docentes presentan un nivel Bueno, el 20,00% de los docentes presenta un nivel Deficiente y el 5,72% presenta un nivel Muy bueno.

Gráfico N° 9
Niveles de las dimensiones del Clima institucional en la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo



Fuente: Base de datos del anexo N° 2

En la tabla N° 10 se aprecia que la mayoría (48,57%) de los docentes de la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo tienen un nivel Bueno en el Clima institucional, el 28,57% de los docentes observados presentan un nivel Regular, el 14,29% presenta un nivel Deficiente y el 8,57% de los docentes opinan que el nivel es Muy bueno en el Clima institucional.

Tabla N° 10

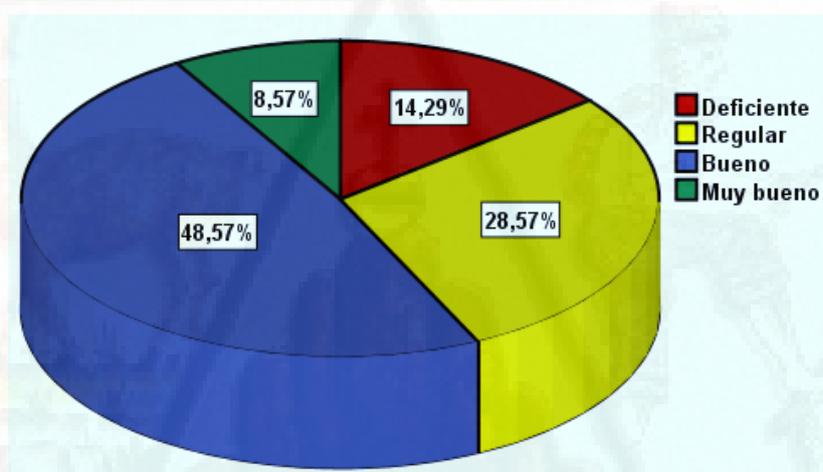
**Niveles del Clima Institucional en la I. E.
“Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo**

Niveles	Leyenda	fi	%
Muy deficiente	MD	0	0,00
Deficiente	D	5	14,29
Regular	R	10	28,57
Bueno	B	17	48,57
Muy bueno	MB	3	8,57
Total		35	100,00

Fuente: Base de datos del anexo N° 2

Gráfico N° 10

Niveles del clima institucional de los docentes en la I.E. “Sebastián Lorente” N° 31501 de Huancayo



Fuente: Base de datos del anexo N° 2

La tabla N° 11 muestra la contingencia de las dos variables de estudio, donde se observa que hay 12 docentes que tienen un nivel Medio en el Estrés laboral y un nivel Bueno en el Clima institucional, representando el 34,29% de la muestra de docentes; hay 8 docentes que tienen un nivel Medio en el Estrés laboral y un nivel Regular en el Clima institucional y representan el 22,86% de los docentes encuestados; hay 5 docentes que tienen un nivel Alto de Estrés laboral y un nivel Deficiente en el Clima institucional y representan el 14,29% de los docentes; hay 4 docentes que tienen un nivel Bajo de Estrés laboral y un nivel Bueno en el Clima

institucional y representan el 11,43% de los docentes encuestados; hay 2 docentes que tienen un nivel Bajo de Estrés laboral y un nivel Muy Bueno en el Clima institucional; hay otros 2 docentes que tienen un nivel Alto de Estrés laboral y un nivel Regular en el Clima institucional y representan el 5,71% de los docentes encuestados, hay un docente que tienen un nivel Alto de Estrés laboral y un nivel Bueno en el Clima institucional y hay otro docente que tienen un nivel Medio de Estrés laboral y un nivel Muy bueno en el Clima institucional y representa el 2,86% de los docentes encuestados.

Tabla N° 11

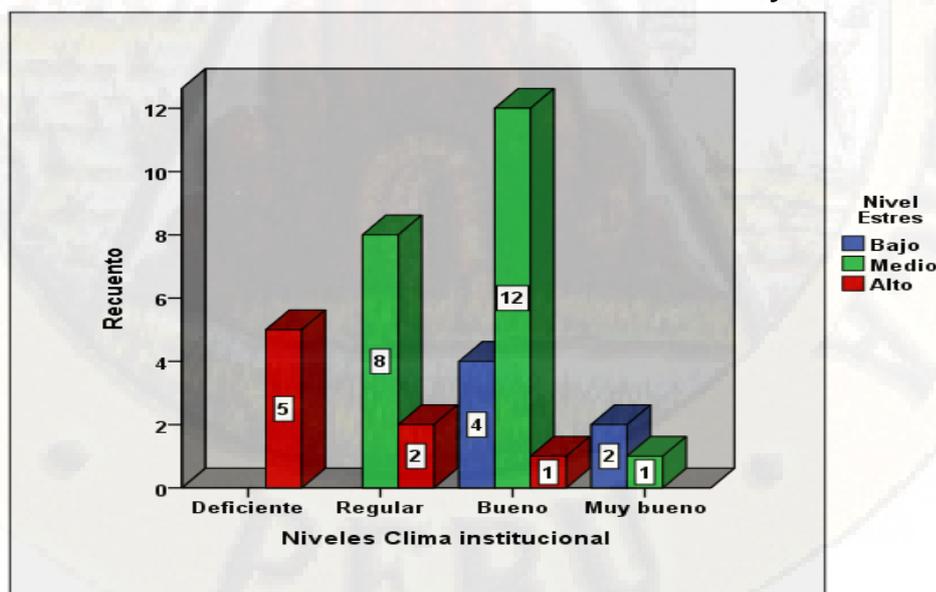
Tabla de contingencia del Estrés laboral y el Clima Institucional en la I.E. "Sebastián Lorente" N° 31501 de Huancayo

Niveles		Clima institucional					Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Estrés laboral	Bajo	0	0	0	4	2	6
	Medio	0	0	8	12	1	21
	Alto	0	5	2	1	0	8
Total		0	5	10	17	3	35

Fuente: Base de datos del anexo N° 1 y N° 2

Gráfico N° 11

Niveles del estrés laboral y del Clima institucional de los docentes en la "Sebastián Lorente" N° 31501 de Huancayo



El valor de la prueba Chi cuadrada de independencia (Tabla N° 12) entre ambas variables es: $\chi^2 = 27,490$ para 6 grados de libertad, donde el valor $p=0,000$ es menor al nivel de significación del 5% ($p<0,05$), este resultado permite afirmar con un 95% de nivel de confianza, que entre las variables de investigación existe una asociación significativa, es decir el Estrés laboral y el Clima institucional están asociados de manera significativa para $\alpha=0,05$ y un 95% de nivel de confianza.

Tabla N° 12

Prueba Chi cuadrada de independencia de las variables estrés laboral y el Clima institucional

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	27,490 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	26,804	6	0,000
Asociación lineal por lineal	16,798	1	0,000
N de casos válidos	35		

Con el programa Excel se realizó el análisis del coeficiente de correlación de Pearson de los puntajes obtenidos en la escala del Estrés laboral y los puntajes del Clima institucional, para lo cual se utiliza la fórmula:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde x: puntajes del Estrés laboral

y: puntajes del Clima institucional.

r: coeficiente de correlación de Pearson.

Los respectivos valores que se utilizan en la fórmula se obtienen de la tabla N° 12 y al reemplazar en la fórmula se obtiene:

$$r = \frac{36(214\,748) - (2\,508)(3\,101)}{\sqrt{[36(192\,774) - (2\,508)^2][36(282\,077) - (3\,101)^2]}} = -0,76$$

Se observa que en la prueba de correlación estadística el coeficiente obtenido es negativo ($r=-0,76$), lo que permite afirmar que entre los puntajes de la escala del

estrés laboral y el clima institucional de los 35 encuestados que han participado en la investigación existe una correlación negativa significativa, afirmación que se hace al comparar con el contenido de la tabla N° 14 y para un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza de 0,95.

Tabla N° 13

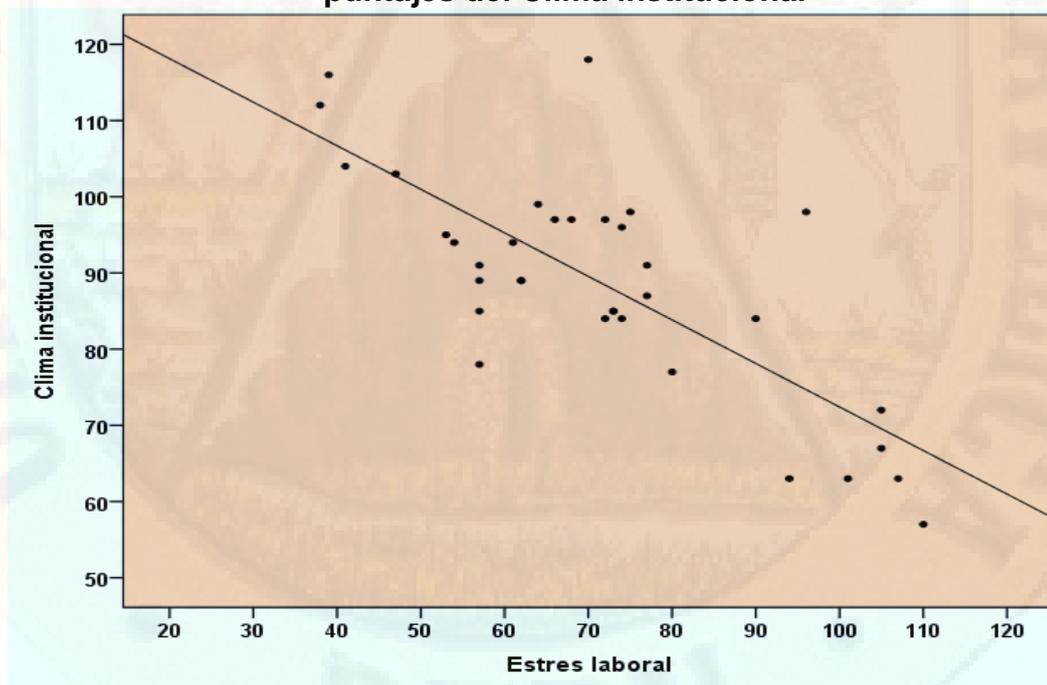
Tabla de interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson

Coefficiente de correlación	Interpretación
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Fuente: Santisteban, C (2009; 117).

Gráfico N° 12

Diagrama de dispersión de los puntajes del Estrés laboral y los puntajes del Clima institucional



En la tabla N° 14 se presenta los coeficientes de correlación de Pearson entre los puntajes de las dimensiones de la variable Estrés laboral y los puntajes de

la variable clima institucional, observándose que todas las correlaciones son negativas y significativas, lo que indica que existe una relación inversa y significativa entre la variable y las dimensiones.

Tabla N° 14
Correlación de Pearson del Clima Institucional con las dimensiones del Estrés laboral

Dimensiones del Estrés laboral	Clima Institucional
Desgaste emocional	-0,75
Despersonalización	-0,70
Realización personal	-0,56

Fuente: Base de datos del anexo N° 1 y anexo N° 2

4.3. Prueba de hipótesis

a) Prueba de la hipótesis general

Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes del estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo.

H₁: Si existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes del estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo.

Se utiliza la t de Student para la prueba de hipótesis de correlación de Pearson, para ello se utiliza la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dónde: r: Coeficiente de correlación de Pearson

n: tamaño de la muestra

$$t_c = \frac{-0,76 \cdot \sqrt{36 - 2}}{\sqrt{1 - (-0,76)^2}} = -6,72$$

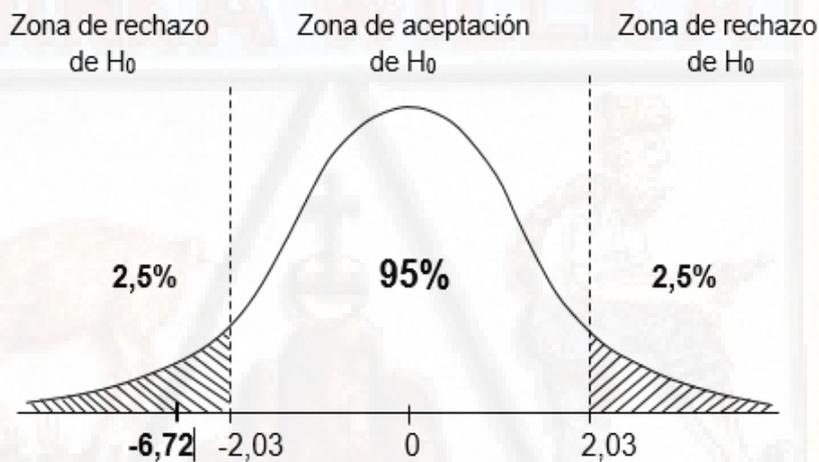
El valor teórico de la prueba t de Student (t_t) para $n=36$, $\alpha/2=0,25$ y 33 grados de libertad es: $t_{\alpha/2} = 2,03$

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si ocurre que: $-2,03 \geq t_c \geq 2,03$

$$-2,03 \geq -6,72 \text{ ó } -6,72 \geq 2,03 \dots\dots\dots (V)$$

Gráfico N° 13

Prueba t de Student de la Hipótesis General



Conclusión estadística: Para un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: Si existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes del estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo, para un nivel de confianza del 95%.

Al demostrarse la validez de la hipótesis alterna, se demuestra la hipótesis general de investigación: Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015.

b) Prueba de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el desgaste emocional en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes del desgaste emocional en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo

H₁: Si existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes del desgaste emocional en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo.

Se utiliza la prueba t de Student para la prueba de hipótesis:

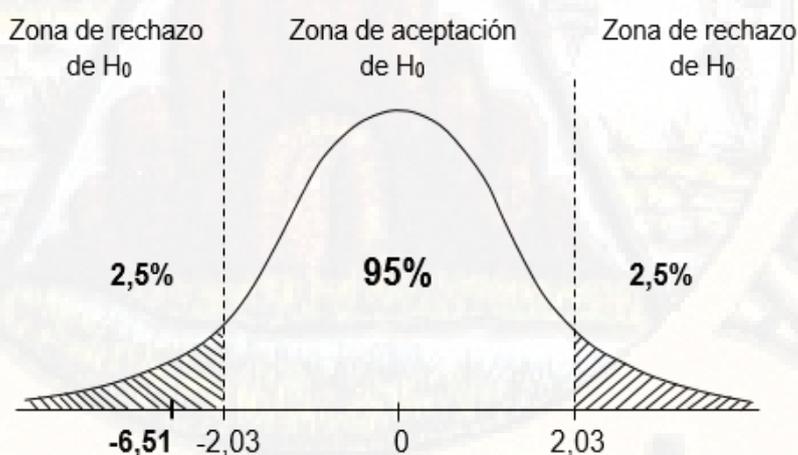
$$t_c = \frac{-0,75 \cdot \sqrt{36-2}}{\sqrt{1 - (-0,75)^2}} = -6,51$$

Regla de decisión: Se rechaza H₀ si ocurre que: $-2,03 \geq t_c \geq 2,03$

$$-2,03 \geq -6,51 \text{ ó } -6,51 \geq 2,03 \text{ (V)}$$

Gráfico N° 14

Prueba t de Student de la Hipótesis Específica 1



Conclusión estadística: Para un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: Si existe una correlación inversa y significativa entre los

puntajes del clima institucional y los puntajes del desgaste emocional en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo, para un nivel de confianza del 95%.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis general de investigación: Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el desgaste emocional en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015.

Hipótesis específica 2:

Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la despersonalización en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes de la despersonalización en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo 2015

H₁: Si existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes de la despersonalización en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo 2015.

Se utiliza la prueba t de Student para la prueba de hipótesis:

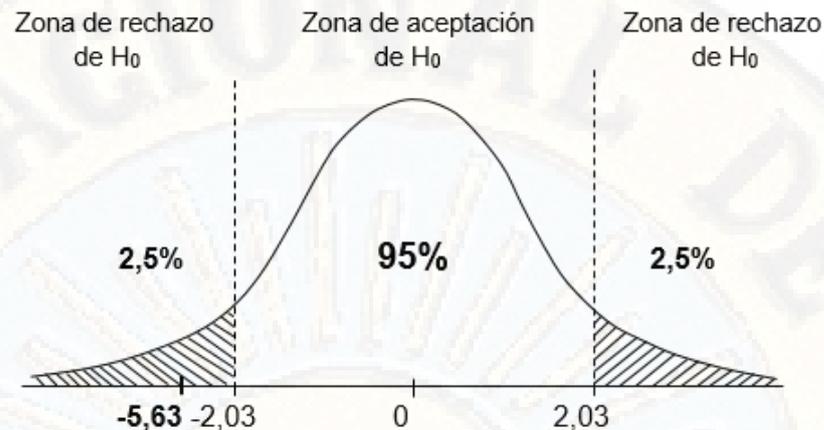
$$t_c = \frac{-0,70 \cdot \sqrt{36 - 2}}{\sqrt{1 - (-0,70)^2}} = -5,63$$

Regla de decisión: Se rechaza H₀ si ocurre que: $-2,03 \geq t_c \geq 2,03$

$$-2,03 \geq -5,63 \text{ ó } -5,63 \geq 2,03 \text{ (V)}$$

Gráfico N° 15

Prueba t de Student de la Hipótesis Específica 2



Conclusión estadística: Para un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: Si existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes de la despersonalización en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo, para un nivel de confianza del 95%.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis general de investigación: Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la despersonalización en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015.

Hipótesis específica 3:

Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la realización personal en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes de la falta de realización personal en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo 2015

H₁: Si existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes de la realización personal en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo 2015.

Se utiliza la prueba t de Student para la prueba de hipótesis:

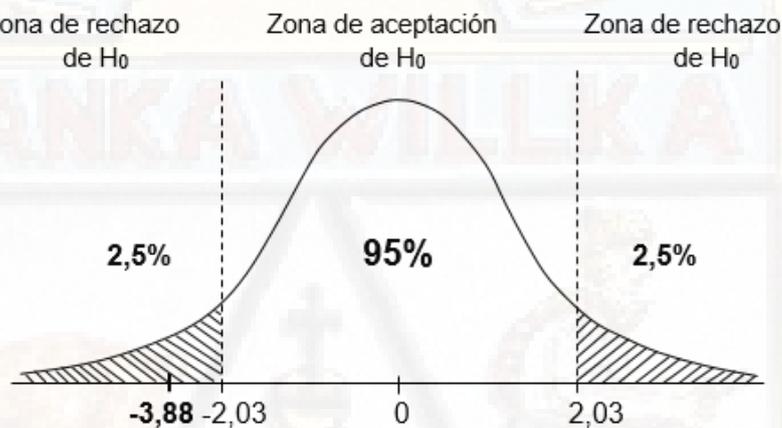
$$t_c = \frac{-0,56 \cdot \sqrt{36 - 2}}{\sqrt{1 - (-0,56)^2}} = -3,88$$

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si ocurre que: $-2,03 \geq t_c \geq 2,03$

$$-2,03 \geq -3,88 \text{ ó } -3,88 \geq 2,03 \text{ (V)}$$

Gráfico N° 16

Prueba t de Student de la Hipótesis Específica 3



Conclusión estadística: Para un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: Si existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima institucional y los puntajes de la falta de realización personal en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo 2015, para un nivel de confianza del 95%.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis general de investigación: Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la falta de realización personal en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015.

4.3. Discusión de resultados

Se aprecia que en la prueba de correlación estadística el coeficiente obtenido es significativa Según la r de Pearson es $r = -0,76$ lo que permite afirmar que existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del clima

institucional y los puntajes del estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo, para un nivel de confianza del 95%, lo que indica que a mejor clima institucional corresponde menor estrés laboral en los docentes y a peor clima institucional corresponde mayor estrés laboral en los docentes. Por lo que en el marco teórico se señala que el clima institucional entra en las instituciones educativas como un factor que condiciona los procesos educativos, teniendo consecuencias en la calidad de la educación. Al repercutir en la motivación y el comportamiento de los miembros de la institución, afecta al desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes, la adaptación y satisfacción de toda la comunidad educativa dentro de la organización. Así como otros investigadores llegan a los mismos resultados que la nuestra donde: Contreras, G. (2013) en su estudio llega a la conclusión de que el ritmo de desarrollo del clima depende del grado de su disposición a cambiar de parte del personal. Las condiciones del cambio son determinadas en gran medida por el liderazgo. En el contexto educativo se evidencia la resistencia al cambio precisamente por el estilo de liderazgo imperante en la organización, esto no permite una conciencia plena de la importancia del desarrollo cultural y el equilibrio que debe existir entre los grupos de referencia para transitar por el camino del éxito. Todos saben y cuestionan, pero nadie impulsa una verdadera cruzada hacia el cambio que les permita trabajar en climas saludables, participativos y proactivos.

También se aprecia que en la prueba de correlación estadística el coeficiente obtenido es significativa, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = -0,75$ lo que permite afirmar que existe una correlación inversa y significativa entre los puntajes del Clima institucional y los puntajes del Desgaste emocional en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo, lo que indica que a mejor clima institucional corresponde menor desgaste emocional de los docentes y peor clima institucional corresponde mayor desgaste emocional de los docentes, a para un nivel de confianza del 95%. En el marco teórico se señala que este trastorno de estrés, de desgaste, se puede considerar como un trastorno adaptativo crónico y puede

manifestarse tanto por un excesivo grado de exigencia como por escasez de recursos, tal como lo plantean estudiosos como.

“El estrés laboral es un estrés crónico (distrés) experimentado por algún profesional en un contexto laboral concreto, es decir, forma parte de un proceso, siendo este síndrome el último eslabón o la última secuencia de la cadena” (Álvarez y Fernández, 1991, p.128). De la misma manera hay otras investigaciones similares como: Cordeiro, J. (2012) Realizó la investigación: *“Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Profesores de Primaria de la Zona Educativa de la Bahía de Cádiz”*, España. La información fue tomada utilizando un protocolo elaborado dividido en tres partes: la primera, que incluye el inventario de Burnout de Maslach (MBI); la segunda parte, constituida por el registro de variables personales y de condiciones de trabajo; y la tercera , por el inventario de depresión de Beck, concluyendo que entre los docentes de primaria se detectaron una alta prevalencia del síndrome de Burnout 41% y depresión 25% siendo los sujetos que presentan los índices más altos del síndrome quienes manifiestan en mayor grado de depresión y de las relaciones entre la sub dimensiones del MBI y el BDI se obtienen correlaciones positivas significativas entre las tres sub dimensiones de desgaste profesional con la variable, depresión alcanzándose la correlación más alta con el cansancio emocional. Evidenciándose claramente en este estudio la relación del síndrome con problemas psicológicos.

Se comprobó estadísticamente que en la prueba de correlación estadística el coeficiente obtenido es una correlación inversa significativa, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r=-0,70$ entre los puntajes del clima institucional y los puntajes de la despersonalización en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo, para un nivel de confianza del 95%. En el marco teórico se señala que, en ocasiones, la presión ocupacional golpea a los docentes con tanta fuerza que desequilibra su organismo y consume su energía. Este desgaste nos lleva a pensar en el “síndrome de agotamiento profesional” que se manifiesta en el cansancio psicofísico y en el abatimiento. Los docentes que padecen este problema pueden experimentar cambios a nivel cognitivo (dificultad para mantener la atención, ideas de que son atacados por

compañeros y compañeras o alumnado, etc.), en el plano emocional (tristeza profunda, irritabilidad) y en la conducta (consumo de tóxicos, abandono del trabajo, etc.).

Según Maslach (1993) una de las características más saltantes del estrés laboral “es el agotamiento emocional, es decir el vaciado de recursos personales junto con la sensación de que ya no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás; despersonalización, como desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja; y, disminución del sentido de realización personal o percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales suponiendo una auto calificación negativa” (p.121). De la misma manera hay otras investigaciones similares como: Castro, P. (2012). Realizó la investigación “*Estrés docente en los profesores de escuela pública*”. Sostiene que los factores desencadenantes del estrés laboral en los docente son las relaciones con alumnos, padres de familia y colegas o compañeros de trabajo, recomienda que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, física como mental, adaptando estrategias para la solución de conflictos; por otro lado sugiere que las instituciones educativas cuenten con personal especializado: psicólogos, trabajadores sociales, consejeros familiares que pueda ocuparse de asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento.

También se demuestra que existe entre el clima institucional y la realización personal en la Institución Educativa “Sebastián Lorente” N° 31501” de Huancayo 2015 una relación inversa significativa, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson moderada $r = -0,56$ entre los puntajes del clima institucional y los puntajes de la realización personal en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo 2015, para un nivel de confianza del 95%. En el marco teórico se señala que La cultura y el clima Institucionales están influidos por la normatividad, organización y comunicación institucional, y se manifiestan, entre otras cuestiones, por la satisfacción, cumplimiento de responsabilidades y sentido de pertenencia a la institución de los miembros de la comunidad.

“La cultura y el clima de manera diferente, toda organización crea su propia cultura o clima, para esta investigación cultura” es la norma y valores del sistema forma y la manera en que los reinterpreta en el sistema formal”.

(K-Kahn, 1983, p.133).

Asimismo, el clima institucional está estrechamente ligado con la motivación de los docentes. Si la motivación es elevada, el clima institucional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los docentes. Cuando la motivación es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las expectativas individuales, el clima institucional tiende a bajar. El clima institucional bajo se caracteriza por estado de desinterés, apatía, insatisfacción y depresión; en algunos casos puede transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación. Del mismo modo Mamani, M. (2011) en su investigación sobre: *El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico “Vigil”*, concluye: Por otro lado, se concluye en la investigación que la motivación de logro profesional de los alumnos es baja; no se sienten motivados por falta de esfuerzo, bajo interés y lo que llama la atención es la poca predisposición para estudiar. También los estudiantes perciben los conflictos interpersonales entre docentes, administrativos y directivos, lo que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo - 2015, aseveración que se hace para un nivel de significación $\alpha=0,05$ con un coeficiente de correlación de Pearson ($r=-0,76$) y mediante la prueba t de Student ($t_c=-6,72$).
2. Para un nivel de significación $\alpha=0,05$ con un coeficiente de correlación de Pearson ($r=-0,75$) y mediante la prueba t de Student ($t_c=-6,51$) se afirma que existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el desgaste emocional en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo - 2015.
3. Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la despersonalización en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015, aseveración que se hace para para un nivel de significación $\alpha=0,05$ con un coeficiente de correlación de Pearson ($r=-0,70$) y mediante la prueba t de Student ($t_c=-5,63$).
4. Para un nivel de significación $\alpha=0,05$ con un coeficiente de correlación de Pearson ($r=-0,56$) y mediante la prueba t de Student ($t_c=-3,88$) se afirma que existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la falta de realización personal en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015.

RECOMENDACIONES

1. A los maestristas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, se les sugiere, continuar investigando sobre la relación que existe entre el clima institucional y el estrés laboral de los docentes de las diferentes Instituciones educativas de nuestra Región a fin de propiciar espacios de salud mental.
2. Se debe proponer a los órganos descentralizados de Ministerio de Educación como DRE y la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, el diseño de políticas de salud mental que muchas veces no le toman importancia, porque este mal es el flagelo de las personas que tienen una carga laboral y por ende esta provoca un clima laboral inadecuado.
3. Se debe incluir en el Proyecto Educativo Institucional, Proyectos Curriculares Institucionales de las Instituciones, preseminarios, seminarios y/o talleres que utilicen la teoría de clima institucional y desarrollo de la inteligencia emocional, a fin de superar o mejorar las diversas dificultades que se presentan, resultados de la correlación de estas dos variables de estudio.
4. Replicar la presente investigación en otras UGELs y/o DREs; por los mismos responsables o por otros investigadores; para así conseguir una mayor confiabilidad y viabilidad en sus resultados y conclusiones y generalizarse en otras realidades afines.

REFERENCIAS

- Aldrete, M.; Pando M.; Aranda, C. y Balcázar, N. (2003). *Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara*. Investigación en Salud 5 (1). México.
- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). *El síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (I): revisión de estudios*. En Revista Asociación Española Neuropsiquiatría, Vol. XI, Nº 39.
- Ary, D. (1993) *Introducción a la investigación pedagógica*. México. 2º edición . Editorial Mcgraw-Hill.
- Avila, A y R, B. (2001). *Metodología de investigación*. México. Edc. Premier.
- Bris, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento centros educación*. España: Universidad de Alcalá de Henar.
- Calvete, L. Villa, R. (2000). *Estrés laboral docente*. México, 2da. Edc.
- Castro, P. (2012). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. Tesis Post Grado. Pontificia Universidad Católica, Lima Perú.
- Contreras, G. (2013). *Cultura y clima institucional como factores determinantes en la eficacia del personal*. España.
- Cordeiro, J. (2012). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Profesores de Primaria de la Zona Educativa de la Bahía de Cádiz*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Cádiz
- Corrales, I. (2012). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes*. Venezuela.
- Corilla, R. (2012). *Inteligencia intrapersonal y clima organizacional*. Tesis de post grado. Chanchamayo, Perú.
- De la Torre, S. (1998). *Relaciones interpersonales*. México. Edt. Shalon
- De la Orden, A (1985) *Investigación Educativa*
- Erikson, E. (1964) *Desarrollo Psicosocial*. Alemania: Editorial Harwich.
- Fernández, T. (2005) *Gestión e Investigación Educativa de Escuela de Postgrado-UNCP*.

- Fonseca, M. (2000): *Comunicación oral fundamentos y práctica estratégica*. (Primera Edición). México: Pearson Educación.
- Frese, M. y Fay, D. (2001). *Personal initiative: an active performance concept for work in the 21st century* (Eds.), Research in Organizational Behavior (Vol. 23). Amsterdam: Elsevier Science.
- Frese, M. (1996). *Iniciativa personal en el trabajo: diferencias entre el este y el oeste de Alemania*. Academy of Management Journal,
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff Burnout*, en Journal of Social Issues.
- Fuentes, J.L. (1989). *Gramática moderna de la lengua española*. Tomo I. México D.F.: Editorial Linusa.
- Fisher, R.; Ury F. y Patton, B. (1993) *El Arte de Negociar sin Ceder*. EEUU. Ed. words.
- Fugate, M. y Ashforth, B. (2004) *Roles Transitorios de la Vida*. USA
- Gil-Monte, P y Peiró, J. M. (1997) *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, Síntesis.
- Guerrero, E. (2003) *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesores universitarios*. Análisis de Psicología; 19(1).
- Hair y Mc Daniel, 2006) *La comunicación como acto universal*. México. Edic. 4ta.
- Hernández, C. (2010) *Metodología de la Investigación*. México 5° Edic. Edit. Grupo Infagón.
- K-Kahn, F. (1983) *Cultura organizacional*. España, 4° Ed.
- Laca, A. y Mejía, J. (2008). *Estrés, bienestar y patrones de decisión en maestros mexicanos*. Revista de Psicología Social y Personalidad XXI (2)
- Laca, T. y Lares, M. (2005). *Relación entre la Calidad de la Comunicación del Director y el Desempeño de los Docentes*. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay.

- Ley General de educación 28044 Art. 68. (2003) Ministerio de Educación.
- Mamani, M. (2011) *El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico "Vigil" Perú*
- Manual Institucional del Ministerio de Educación (2007) Lima – Perú
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986) *Maslach Burnout Inventory*. 2da edición Consulting Psychologists Press.Palo Alto, California.
- Maslach, C. (1993) "*El estrés profesional*", en Journal of social Issues.Vol.34, N° 4.
- Ministerio de Educación, MINEDU. Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular (2011). Lima - Perú.
- Olabarría, B. (1995). *El síndrome de "Burnout" ("Quemado") o del cuidador descuidado. Ansiedad y estrés*, vol. 1.
- Oseña, D. (2012). Metodología de la investigación. Huancayo, Edt. Pirámide.
- Padilla, D. (2013). *Percepción de los docentes, administrativos y alumnos sobre el liderazgo y cultura organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego (Lima)*. Tesis de post grado.
- Pontificia Universidad Católica del Perú, PUC (1998).
- Rentería, C. y Quinteros, P. (2009) *Satisfacción laboral de los estudiantes*. México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005): *Administración*. México: Ed. Educación I.
- Rodríguez, I. y Lazo, J. (2013). *Clima institucional y el desempeño de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo*.
- Rodríguez, D. (2007). Citado en *Gestión e Investigación Educativa – Escuela de Post Grado*, UNCP:
- Salanova, M. (2003). *Burnout en profesores de enseñanza secundaria: un estudio longitudinal*. Colección Psyque.
- Salazar, T. (1980). *Las organizaciones institucionales*. México, 1° edc.
- Seyle, H. (1936). *El estrés laboral*. Colombia, Edt. Treller
- Sieglin, V. y Ramos, M.(2007). *Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Córdoba*. Argentina: Oficina de Publicaciones Enseña.

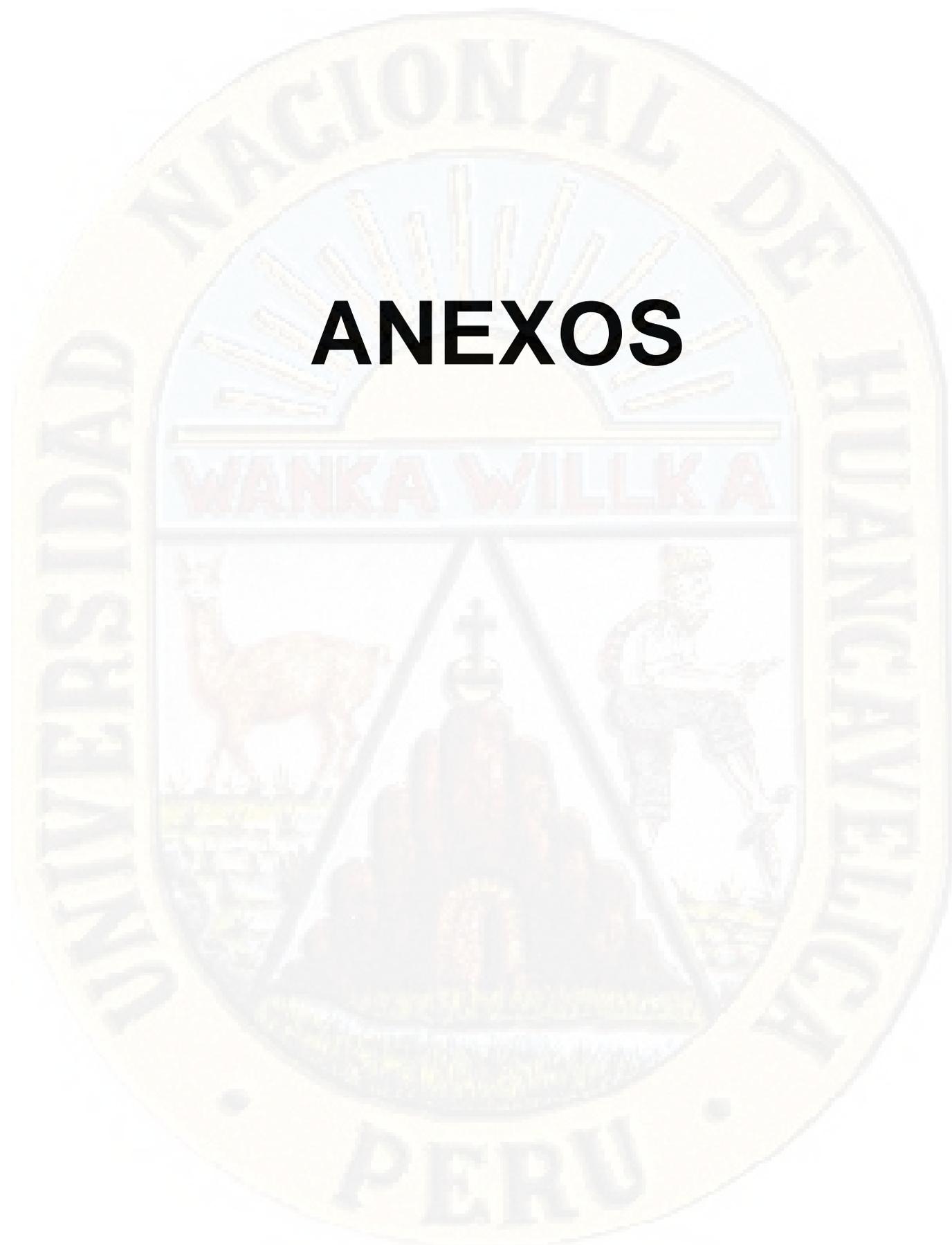
Sierra, R. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: ED. 10°. Editorial Paraninfo S. A.

Stanton, W; Etzel, M. y Walker, B. (2007). *Fundamentos de Marketing*. México: Ed. McGraw-Hill Interamericana.

Velásquez, C. y Chunga, A. (2013). *Fuentes de Estrés Laboral en profesores de Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario en Trujillo*. Tesis Post Grado.

Universidad Peruana Cayetano Heredia, (2001) Proyecto Educativo Institucional Estratégico, Lima - Perú.

ANEXOS



**Puntaje y nivel del Estrés laboral por dimensiones y total
Institución educativa N° 31501 "SEBASTIÁN LORENTE" DE HUANCAYO 2015.**

No	Dimensiones						Estrés laboral	
	Desgaste emocional		Despersonalización		Realización personal			
	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel
1	19	M	22	M	33	A	74	M
2	28	M	31	A	37	A	96	A
3	32	A	27	M	35	A	94	A
4	20	M	18	B	30	A	68	M
5	19	M	13	B	34	A	66	M
6	12	B	12	B	15	B	39	B
7	18	B	20	M	26	M	64	M
8	13	B	12	B	29	M	54	B
9	15	B	22	M	40	A	77	M
10	17	B	12	B	18	B	47	B
11	32	A	35	A	38	A	105	A
12	19	M	18	B	20	M	57	M
13	20	M	17	B	20	M	57	M
14	16	B	17	B	29	M	62	M
15	21	M	25	M	24	M	70	M
16	36	A	36	A	35	A	107	A
17	17	B	16	B	20	M	53	B
18	22	M	15	B	38	A	75	M
19	14	B	14	B	13	B	41	B
20	19	M	19	M	35	A	73	M
21	22	M	27	M	25	M	74	M
22	21	M	19	M	37	A	77	M
23	32	A	37	A	36	A	105	A
24	19	M	26	M	35	A	80	M
25	23	M	16	B	33	A	72	M
26	24	M	16	B	33	A	73	M
27	20	M	19	M	33	A	72	M
28	30	A	23	M	37	A	90	A
29	21	M	21	M	19	M	61	M
30	38	A	36	A	36	A	110	A
31	19	M	18	B	20	M	57	M
32	20	M	17	B	20	M	57	M
33	16	B	17	B	29	M	62	M
34	17	B	10	B	11	B	38	B
35	33	A	35	A	33	A	101	A
Suma	764		738		1006		2508	
Media	21,83		21,09		28,74		71,66	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa N° 31501 "SEBASTIÁN LORENTE" DE HUANCAYO 2015.

Puntaje y nivel del Clima institucional por dimensiones y total
Institución educativa N° 31501 "SEBASTIÁN LORENTE" DE HUANCAYO 2015.

No	Dimensiones								Clima Institucional	
	Identificación		Comunicación		Manejo de conflictos		Optimización de capacidades			
	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel
1	22	MB	22	R	24	B	16	R	84	R
2	24	MB	32	B	21	R	21	B	98	B
3	15	R	20	D	15	D	13	D	63	D
4	18	B	31	B	25	B	23	B	97	B
5	21	B	29	B	25	B	22	B	97	B
6	20	B	38	MB	30	MB	28	MB	116	MB
7	24	MB	26	R	26	B	23	B	99	B
8	19	B	27	R	26	B	22	B	94	B
9	20	B	35	MB	19	R	13	D	87	R
10	16	R	31	B	33	MB	23	B	103	B
11	15	R	20	D	16	D	16	R	67	D
12	19	B	27	R	24	B	19	R	89	B
13	19	B	30	B	18	D	24	B	91	B
14	17	R	28	B	25	B	19	R	89	B
15	20	B	39	MB	32	MB	27	MB	118	MB
16	17	R	18	D	13	D	15	D	63	D
17	20	B	31	B	25	B	19	R	95	B
18	21	B	31	B	26	B	20	R	98	B
19	20	B	35	MB	30	MB	19	R	104	B
20	19	B	24	R	24	B	18	R	85	R
21	18	B	29	B	27	B	22	B	96	B
22	20	B	26	R	25	B	20	R	91	B
23	23	MB	19	D	16	D	14	D	72	R
24	19	B	22	R	18	D	18	R	77	R
25	20	B	29	B	18	D	17	R	84	R
26	20	B	27	R	23	R	15	D	85	R
27	22	MB	31	B	27	B	17	R	97	B
28	19	B	24	R	23	R	18	R	84	R
29	18	B	28	B	26	B	22	B	94	B
30	11	D	15	D	16	D	15	D	57	D
31	16	R	27	R	22	R	20	R	85	R
32	17	R	24	R	16	D	21	B	78	R
33	17	R	28	B	25	B	19	R	89	B
34	20	B	38	MB	31	MB	23	B	112	MB
35	17	R	18	D	13	D	15	D	63	D
Suma	663		959		803		676		3101	
Media	18,94		27,40		22,94		19,31		88,60	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa N° 31501 "SEBASTIÁN LORENTE" DE HUANCAYO 2015.

Valores para el Cálculo del Coeficiente de Correlación de Pearson
Institución educativa N° 31501 "SEBASTIÁN LORENTE" DE HUANCAYO 2015.

N°	x	y	x ²	y ²	x.y
1	74	84	5476	7056	6216
2	96	98	9216	9604	9408
3	94	63	8836	3969	5922
4	68	97	4624	9409	6596
5	66	97	4356	9409	6402
6	39	116	1521	13456	4524
7	64	99	4096	9801	6336
8	54	94	2916	8836	5076
9	77	87	5929	7569	6699
10	47	103	2209	10609	4841
11	105	67	11025	4489	7035
12	57	89	3249	7921	5073
13	57	91	3249	8281	5187
14	62	89	3844	7921	5518
15	70	118	4900	13924	8260
16	107	63	11449	3969	6741
17	53	95	2809	9025	5035
18	75	98	5625	9604	7350
19	41	104	1681	10816	4264
20	73	85	5329	7225	6205
21	74	96	5476	9216	7104
22	77	91	5929	8281	7007
23	105	72	11025	5184	7560
24	80	77	6400	5929	6160
25	72	84	5184	7056	6048
26	73	85	5329	7225	6205
27	72	97	5184	9409	6984
28	90	84	8100	7056	7560
29	61	94	3721	8836	5734
30	110	57	12100	3249	6270
31	57	85	3249	7225	4845
32	57	78	3249	6084	4446
33	62	89	3844	7921	5518
34	38	112	1444	12544	4256
35	101	63	10201	3969	6363
Suma	2508	3101	192774	282077	214748

Fuente: Puntajes total de los anexos N° 1 y N° 2



CUESTIONARIO DE ENCUESTA

FECHA:

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la relación que existe entre el CLIMA INSTITUCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

DATOS GENERALES:

1.- Docente () Administrativo ()

2.- Institución Educativa.....

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Muy deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno

PARTE I: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	ITEMS	PUNTAJE				
	IDENTIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Su trabajo lo realiza por interés personal.					
2	Trabaja prioritariamente por principios institucionales.					
3	Siente que contribuye para mejorar la imagen institucional.					
4	Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución.					
5	Se identifica con las metas del grupo.					
COMUNICACIÓN						
6	La comunicación entre docentes es fluida.					
7	Siente usted que teme criticar o ser criticado.					
8	Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.					
9	Expresa libremente sus puntos de vista sin temor.					
10	Genera un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.					
11	Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos.					

12	Se muestra a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.					
13	Hay demasiado egoísmo entre docentes.					
MANEJO DE CONFLICTOS						
14	Frente a los conflictos institucionales que hay usted alude al problema.					
15	Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.					
16	Promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos con principio de identidad cultural.					
17	Existe un liderazgo del Director.					
18	Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad.					
19	Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director.					
20	El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.					
OPTIMIZACIÓN DE CAPACIDADES						
21	Hay competencia desleal entre los docentes de la Institución.					
22	Sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.					
23	Se realizan actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.)					
24	Existe ayuda y colaboración entre docentes de la misma área					
25	Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.					
26	Todos participan, en busca del consenso y se apoya las decisiones adoptadas por la mayoría.					

PARTE II: ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las tres alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 3) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Bajo

2. Medio

3. Alto

Nº	ITEMS	PUNTAJE		
		1	2	3
1	¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?			
2	¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?			
3	¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar?			
4	¿Hago lo que hago en mi trabajo no es valorado?			
5	¿Trato a las demás personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales?			

6	¿Trabajar todo el día con las mismas personas es un esfuerzo?			
7	¿Trato muy eficazmente los problemas de mi centro de trabajo?			
8	¿El reconocimiento que recibo me resulta insatisfecho?			
DESPERSONALIZACIÓN				
9	¿Considera que trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo?			
10	¿Piensa que se ha vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión?			
11	¿Le preocupa el hecho de que este trabajo lo endurezca emocionalmente?			
12	¿Le preocupa lo que le ocurre a sus estudiantes?			
13	¿Siente que sus estudiantes le culpan por alguno de sus problemas?			
14	¿Me siento frustrado en mi trabajo?			
15	¿Creo que estoy trabajando demasiado Trabajar directamente con personas me produce estrés?			
16	¿Trabajar directamente con personas me produce estrés?			
REALIZACIÓN PERSONAL				
17	¿Entiende los problemas de los estudiantes?			
18	¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?			
19	¿Cree que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas?			
20	¿Se siente muy activo en su trabajo?			
21	¿Puede usted crear fácilmente una atmósfera relajada con sus estudiantes?			
22	¿Se siente estimulado después de trabajar?			
23	¿Usted ha conseguido muchas cosas útiles en su profesión?			
24	¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?			

Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTR.
Variable 1 Clima institucional	Es el estado de adaptación continua a una gran variedad de situaciones de la organización, para la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad y la de pertenecer a un grupo social, tener autoestima y autorrealización y mantener un equilibrio emocional	El clima institucional es el conjunto de propiedades como la identidad, comunicación, manejo de conflictos y optimización de capacidades de los docentes en un del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los docentes.	Identificación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Principios institucionales. ➤ Imagen institucional ➤ Actividades extracurriculares ➤ Metas de grupo 	Escala ordinal Likert. 1. Muy deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno	CUESTIONARIO
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desconfianza ➤ Respeto y diálogo ➤ Clima democrático ➤ Comunicación oportuna 		
			Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conflicto institucional ➤ Relación interpersonal ➤ Liderazgo directivo ➤ Toma de decisiones 		
			Optimización de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Competencia desleal ➤ Actividad de integración ➤ Ayuda y colaboración ➤ Participación en busca de consenso 		

<p>Variable 2 Estrés laboral</p>	<p>Respuesta adaptativa a un estrés emocional caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inequidad a las tareas laborales que se deben de realizar.</p>	<p>El estrés laboral está presente en la I.E de la red mencionada y se puede ver en el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, ya que estas impiden el normal desarrollo de los docentes.</p>	<p>Desgaste emocional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconoce la existencia del agotamiento emocional en su trabajo. ➤ Demuestra cansancio permanente. ➤ Siente la tensión en su trabajo ➤ Muestra frustración en sus actividades cotidianas 	<p>Escala ordinal Likert. 1. Bajo 2. Medio 3. Alto</p>	<p style="text-align: center;">CUESTIONARIO</p>
<p>Despersonalización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Considera que el trato inhumano es producto del cansancio. ➤ Reconoce la insensibilidad hacia los demás. ➤ Le preocupa la dureza con que trata a las personas. ➤ Muestra desinterés por los demás <p>Percibe sentimiento de culpa por el mal trato a los demás.</p>					
<p>Realización personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soluciona problemas de los estudiantes. ➤ Su trabajo es una motivación positiva. ➤ Se siente realizado en su trabajo. ➤ Se siente animado después de su trabajo. <p>Trata los problemas emocionales con serenidad.</p>					



**FICHA DE VALIDACIÓN POR
JUICIO DE EXPERTO**



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Justo DIEGO SOLANO
- 1.2. Institución donde Laboral: Institución Educativa N° 31501 "Sebastián Lorente" de Huancayo.
- 1.3. Título de la Investigación: Estrés laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 31501 "Sebastián Lorente" Huancayo 2015.
- 1.4. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: El instrumento que presentamos es un Cuestionario de Encuesta, para tener la opinión de expertos con respecto al instrumento.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar ESTRÉS LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTE.																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y apellidos:	Walter Aliaga Olivera	DNI N°	19826642
Dirección domiciliaria:	Prolg. Toujillo 927 El Tambo	Teléfono/Celular:	#943429548
Grado académico:	Doctor		
Mención:	Administración de la Educación		

Firma

Lugar y fecha: Huancayo, 07 de marzo de 2016



CUESTIONARIO DE ENCUESTA

FECHA:

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la relación que existe entre el CLIMA INSTITUCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

DATOS GENERALES:

1.- Docente () Administrativo ()

2.- Institución Educativa.....

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Muy deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno

PARTE I: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	ITEMS IDENTIFICACIÓN	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Su trabajo lo realiza por interés personal.					X
2	Trabaja prioritariamente por principios institucionales.					X
3	Siente que contribuye para mejorar la imagen institucional.					X
4	Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución.					X
5	Se identifica con las metas del grupo.					X
COMUNICACIÓN						
6	La comunicación entre docentes es fluida.					X
7	Siente usted que teme criticar o ser criticado.					X
8	Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.					X
9	Expresa libremente sus puntos de vista sin temor.				X	
10	Genera un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.					X
11	Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos.					X
12	Se muestra a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.					X

13	Hay demasiado egoísmo entre docentes.						X
MANEJO DE CONFLICTOS							
14	Frente a los conflictos institucionales que hay usted alude al problema.						X
15	Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.				X		
16	Promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos con principio de identidad cultural.						X
17	Existe un liderazgo del Director.						X
18	Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad.						X
19	Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director.						X
20	El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.						X
OPTIMIZACIÓN DE CAPACIDADES							
21	Hay competencia desleal entre los docentes de la Institución.						X
22	Sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.						X
23	Se realizan actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.)				X		
24	Existe ayuda y colaboración entre docentes de la misma área						X
25	Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.						X
26	Todos participan, en busca del consenso y se apoya las decisiones adoptadas por la mayoría.						X

PARTE II: ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las tres alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 3) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Bajo

2. Medio

3. Alto

N°	ITEMS DESGASTE EMOCIONAL	PUNTAJE		
		1	2	3
1	¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?			X
2	¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?			X
3	¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar?			X
4	¿Hago lo que hago en mi trabajo no es valorado?			X
5	¿Trato a las demás personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales?			X
6	¿Trabajar todo el día con las mismas personas es un esfuerzo?		X	

7	¿Trato muy eficazmente los problemas de mi centro de trabajo?			X
8	¿El reconocimiento que recibo me resulta insatisfecho?			X
DESPERSONALIZACIÓN				
9	¿Considera que trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo?			X
10	¿Piensa que se ha vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión?			X
11	¿Le preocupa el hecho de que este trabajo lo endurezca emocionalmente?			X
12	¿Le preocupa lo que le ocurre a sus estudiantes?		X	
13	¿Siente que sus estudiantes le culpan por alguno de sus problemas?			X
14	¿Me siento frustrado en mi trabajo?			X
15	¿Creo que estoy trabajando demasiado Trabajar directamente con personas me produce estrés?			X
16	¿Trabajar directamente con personas me produce estrés?			X
REALIZACIÓN PERSONAL				
17	¿Entiende los problemas de los estudiantes?			X
18	¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?			X
19	¿Cree que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas?			X
20	¿Se siente muy activo en su trabajo?		X	
21	¿Puede usted crear fácilmente una atmósfera relajada con sus estudiantes?			X
22	¿Se siente estimulado después de trabajar?			X
23	¿Usted ha conseguido muchas cosas útiles en su profesión?			X
24	¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?			X



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Justo DIEGO SOLANO
- 1.2. Institución donde Laboral: Institución Educativa N° 31501 "Sebastián Lorente" de Huancayo.
- 1.3. Título de la Investigación: Estrés laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 31501 "Sebastián Lorente" Huancayo 2015.
- 1.4. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: El instrumento que presentamos es un Cuestionario de Encuesta, para tener la opinión de expertos con respecto al instrumento.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																						X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6. ATENCIONALIDAD	Adecuado para valorar ESTRÉS LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTE.																						X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																						X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																						X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																						X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y apellidos:	César Fernando Solís Lavado	DNI N°	21245923
Dirección domiciliaria:	Calle Alheli N° 116	Teléfono/Celular:	964-448750
Grado académico:	Maestría en Didáctica universitaria		
Mención:	Didáctica universitaria		


 Mg. César Fernando Solís Lavado
 Rs. 01885 - CU - 2011 / EPG - UNCP
 Diploma N° A882670 - ANR
 Firma
 Lugar y fecha: Huancayo, 10 de marzo de 2016



CUESTIONARIO DE ENCUESTA

FECHA:

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la relación que existe entre el CLIMA INSTITUCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

DATOS GENERALES:

1.- Docente () Administrativo ()

2.- Institución Educativa.....

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Muy deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno

PARTE I: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	ITEMS	PUNTAJE				
	IDENTIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Su trabajo lo realiza por interés personal.					X
2	Trabaja prioritariamente por principios institucionales.					X
3	Siente que contribuye para mejorar la imagen institucional.					X
4	Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución.				X	
5	Se identifica con las metas del grupo.					X
COMUNICACIÓN						
6	La comunicación entre docentes es fluida.					X
7	Siente usted que teme criticar o ser criticado.					X
8	Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.				X	
9	Expresa libremente sus puntos de vista sin temor.					X
10	Genera un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.					X
11	Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos.					X
12	Se muestra a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.					X

13	Hay demasiado egoísmo entre docentes.					X
MANEJO DE CONFLICTOS						
14	Frente a los conflictos institucionales que hay usted alude al problema.					X
15	Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.				X	
16	Promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos con principio de identidad cultural.					X
17	Existe un liderazgo del Director.					X
18	Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad.					X
19	Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director.					X
20	El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.					X
OPTIMIZACIÓN DE CAPACIDADES						
21	Hay competencia desleal entre los docentes de la Institución.					X
22	Sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.					X
23	Se realizan actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.)				X	
24	Existe ayuda y colaboración entre docentes de la misma área					X
25	Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.					X
26	Todos participan, en busca del consenso y se apoya las decisiones adoptadas por la mayoría.					X

PARTE II: ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las tres alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 3) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Bajo

2. Medio

3. Alto

Nº	ITEMS DESGASTE EMOCIONAL	PUNTAJE		
		1	2	3
1	¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?			X
2	¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?			X
3	¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar?			X
4	¿Hago lo que hago en mi trabajo no es valorado?			X
5	¿Trato a las demás personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales?			X
6	¿Trabajar todo el día con las mismas personas es un esfuerzo?			X

7	¿Trato muy eficazmente los problemas de mi centro de trabajo?		X	
8	¿El reconocimiento que recibo me resulta insatisfecho?			X
DESPERSONALIZACIÓN				
9	¿Considera que trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo?			X
10	¿Piensa que se ha vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión?			X
11	¿Le preocupa el hecho de que este trabajo lo endurezca emocionalmente?			X
12	¿Le preocupa lo que le ocurre a sus estudiantes?	X		
13	¿Siente que sus estudiantes le culpan por alguno de sus problemas?			X
14	¿Me siento frustrado en mi trabajo?			X
15	¿Creo que estoy trabajando demasiado Trabajar directamente con personas me produce estrés?			X
16	¿Trabajar directamente con personas me produce estrés?			X
REALIZACIÓN PERSONAL				
17	¿Entiende los problemas de los estudiantes?			X
18	¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?			X
19	¿Cree que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas?			X
20	¿Se siente muy activo en su trabajo?			X
21	¿Puede usted crear fácilmente una atmósfera relajada con sus estudiantes?		X	
22	¿Se siente estimulado después de trabajar?			X
23	¿Usted ha conseguido muchas cosas útiles en su profesión?			X
24	¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?			X

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31501 “SEBASTIÁN LORENTE” DE HUANCAYO 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	ANTECEDENTES	HIPÓTESIS	VARIABLES Y METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el estrés laboral en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015? ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la despersonalización en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015? ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la realización personal en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015? 	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre el estrés laboral y el clima institucional en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015 Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la despersonalización en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la realización personal en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015 	<p>Internacional Aldrete y otros (2003) Realizó la investigación: <i>“Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara”</i>. México. Corrales, I. (2010): <i>“Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes”</i>. Venezuela. Cordero, J.A. (2012) “Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Profesores de Primaria de la Zona Educativa de la Bahía de Cádiz”. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Cádiz</p> <p>Nacionales Mamani, M. (2011) Realizó la investigación: <i>El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico “Vigil” Perú</i> Castro, P. (2012) “El estrés docente en los profesores de escuela pública”. Tesis Post Grado. Pontificia Universidad Católica, Lima Perú. Corilla, R. (2012) “Inteligencia Intrapersonal y Clima Organizacional”, tesis para optar el Grado de Magister en Educación con Mención en Gestión Educativa en la universidad Nacional del centro del Perú.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015 Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la despersonalización en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015 Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la realización personal en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015 	<p>Variable 1. Clima institucional Dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificación Comunicación Manejo de conflictos Optimización de capacidades <p>Variable 2. Estrés laboral Dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desgaste emocional Despersonalización Realización personal <p>Método general: Científico Método específico: Descriptivo Diseño: Transversal-correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> Ox[Ox] M --> Oy[Oy] M --> r[r] </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra Ox = Observación de la variable 1 Oy = Observación de la variable 2 r = Correlación entre dichas variables</p>	<p>POBLACIÓN La población está constituida por 35 docentes en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015.</p> <p>MUESTRA Está conformada por todos los docentes de Educación Primaria en nuestro caso 35 en la Institución Educativa N° 31501 “Sebastián Lorente” de Huancayo 2015.</p>