



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE HUANCAMELICA**

(Creada por Ley N° 25265)



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

**CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED
EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA -
HUANCAMELICA-2014**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
ESCUELA COMO ORGANIZACIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR:
BACH. CASTRO REMUZGO, Yul Briner.**

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

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

**HUANCAMELICA - PERÚ
2018**



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 de la Consolidación del Mar de Grau"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dra. Antonieta del Pilar URIOL ALVA, Mg. Felix Amadeo CANALES CONCE, y Dr. Genaro Mario CONDORI RAMOS.

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 de **ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Don **CASTRO REMUZGO YUL BRINER** procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado **CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIO DE CARPAPATA _HUANCAVELICA -2014**

Mediante la Resolución Directorial N° 238-2018-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 y calificación, resultando:

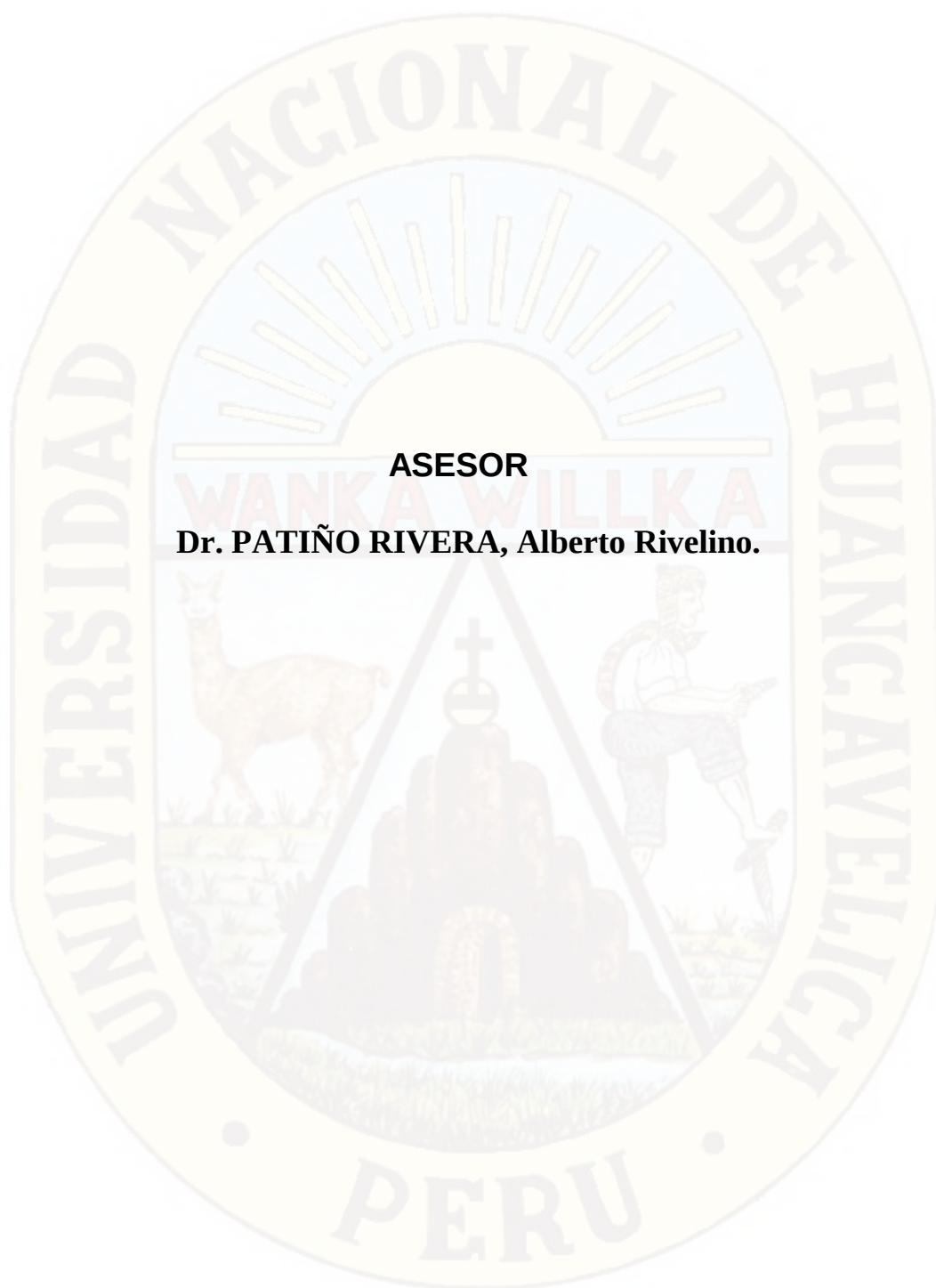
PRESIDENTE:	<u>APROBADO</u>
SECRETARIO:	<u>APROBADO</u>
VOCAL:	<u>APROBADO</u>
RESULTADO FINAL:	<u>APROBADO POR UNANIMIDAD</u>

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los veintitres días del mes de marzo del año 2018.


Dra. Antonieta del Pilar URIOL ALVA
Presidente

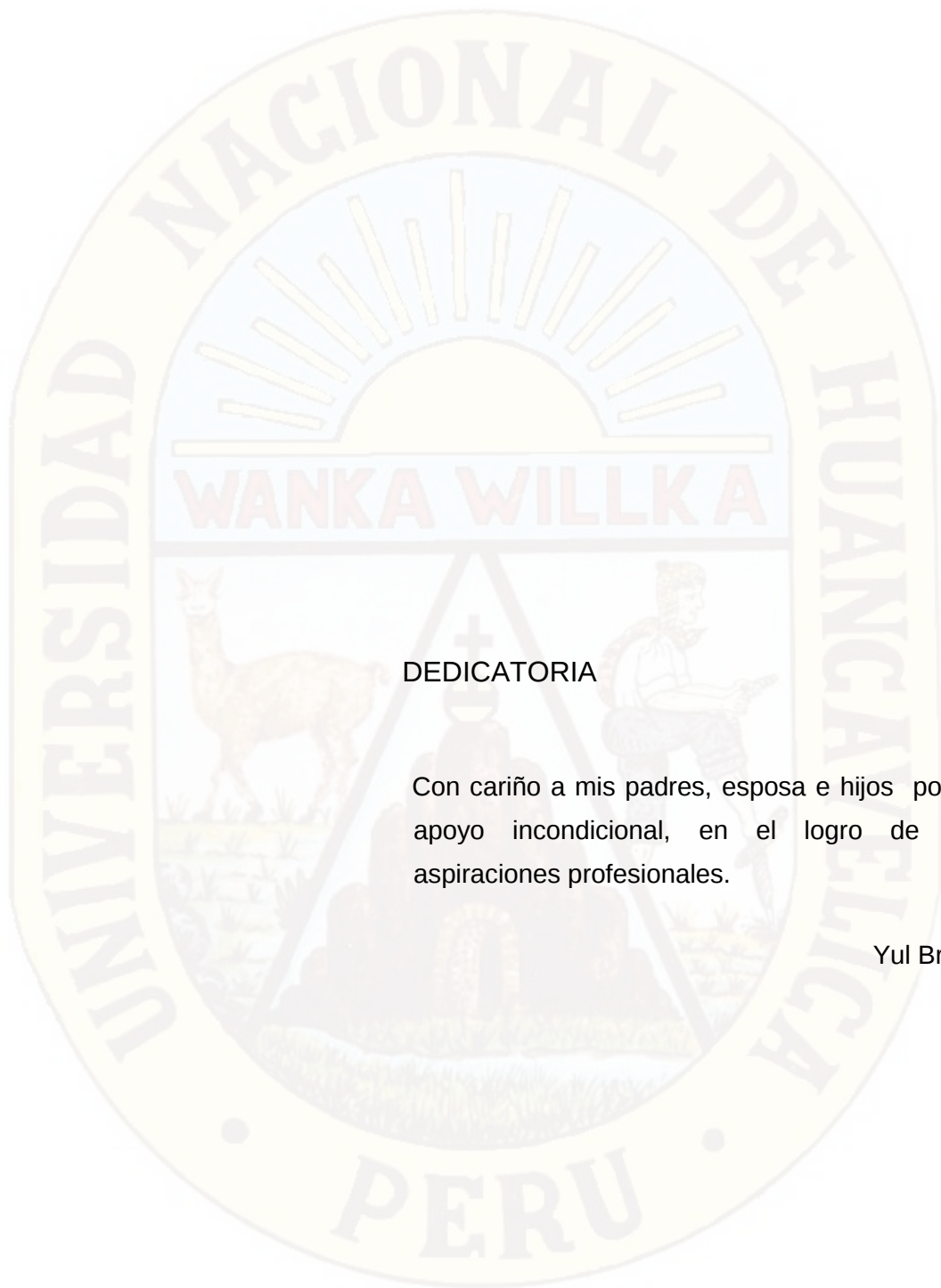

Mg. Felix Amadeo CANALES CONCE
Secretario


Dr. Genaro Mario CONDORI RAMOS
Vocal



ASESOR

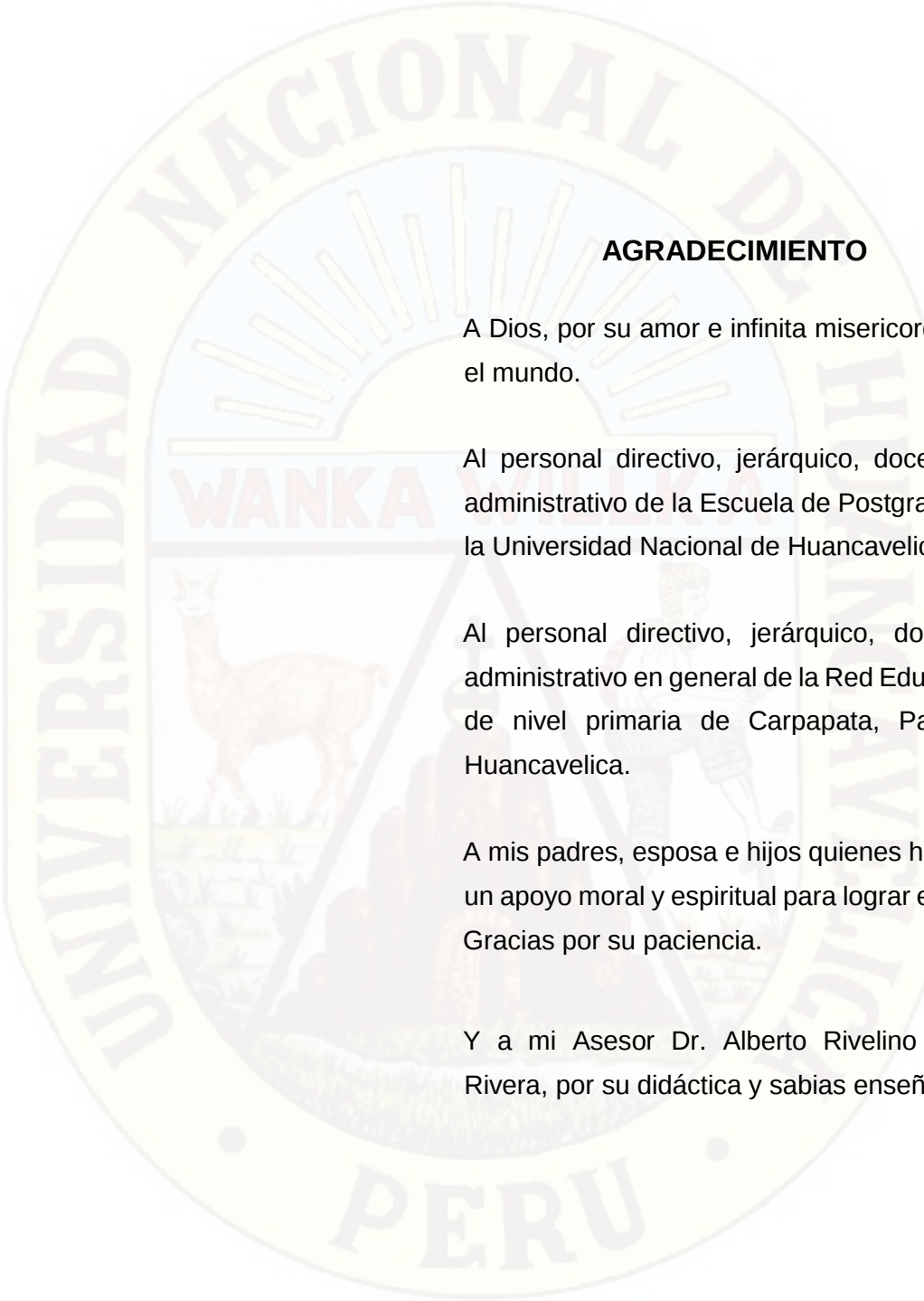
Dr. PATIÑO RIVERA, Alberto Rivelino.



DEDICATORIA

Con cariño a mis padres, esposa e hijos por su apoyo incondicional, en el logro de mis aspiraciones profesionales.

Yul Briner



AGRADECIMIENTO

A Dios, por su amor e infinita misericordia con el mundo.

Al personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Al personal directivo, jerárquico, docente, administrativo en general de la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas Huancavelica.

A mis padres, esposa e hijos quienes han sido un apoyo moral y espiritual para lograr este fin. Gracias por su paciencia.

Y a mi Asesor Dr. Alberto Rivelino Patiño Rivera, por su didáctica y sabias enseñanzas.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación propone determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y el estrés laboral de los docentes. La investigación es de carácter no experimental, con diseño descriptivo - correlacional. El tipo de muestreo fue el no probabilístico o por conveniencia del investigador, con una población y muestra censal de 35 profesores, de diferentes grados de nivel primario. Los instrumentos fueron la escala de Clima de Noriega y el Inventario Burnout de Maslach, ambos contextualizados a la realidad.

En los resultados obtenidos con respecto al estrés laboral se muestra el 22,86% de la muestra se encuentra en el nivel alto, mientras el 60% manifiestan mediana presencia del estrés, y el 17.1% de la muestra manifiestan baja presencia del estrés laboral, Mientras en la variable clima institucional el 48,5% de la muestra manifiestan buen clima institucional y el 28,5% de la muestra manifiestan regular nivel, el 14,29% de la muestra manifiestan deficiencias.

Por lo que se determinó que existe una relación inversa moderada entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2014. Cuyo resultado de Spearman es de -0,640 ubicada en la correlación moderada, además al aplicar t de correlación se tiene que t calculada es menor que t de la tabla ($-4,78 < -2,03$) para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y 95%

Palabra clave: Clima institucional y estrés laboral.

ABSTRACT

The present research proposes to determine the relationship that exists between the Institutional Climate and the work stress of the teachers. The research is non - experimental, with descriptive - correlational design. The type of sampling was non-probabilistic or for the convenience of the researcher, with a population and census sample of 35 teachers, of different grades of primary level. The instruments were the Noriega Climate Scale and the Maslach Burnout Inventory, both contextualized to reality.

In the results obtained with respect to work stress, 22.86% of the sample is found in the high level, while 60% show moderate presence of stress, and 17.1% of the sample show low presence of work stress, While in the institutional climate variable, 48.5% of the sample showed good institutional climate and 28.5% of the sample showed a regular level, 14.29% of the sample showed deficiencies.

It was determined that there is a moderate inverse relationship between the institutional climate and work stress in the Primary Education Network of Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014. Whose Spearman result is -0.640 located in the moderate correlation, in addition when applying t of correlation we have that t calculated is less than t of the table ($-4.78 < -2.03$) for a significance level $\alpha = 0.05$ and 95%

Key words: Institutional climate and work stress.

ÍNDICE

	Pág.
Portada.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Abstrac.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de Tablas.....	x
Índice de gráficos.....	xi
Introducción.....	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Fundamentación del problema	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivo de la Investigación	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de estudio	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes internacionales	18
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.1.3. Antecedentes regionales	21

2.2. Bases Teóricas y conceptuales	23
2.2.1. Clima institucional	23
2.2.2. Descripción, análisis y fundamentación del concepto clima institucional	24
2.2.3. El Clima Institucional en las Instituciones Educativas	29
2.2.4. Dimensiones del clima institucional	32
2.3. El estrés laboral docente	37
2.3.1. Características del estrés laboral docente	40
2.3.2. Estrés y estrés laboral docente	43
2.3.3. Dimensiones del estrés labora	45
2.3.4. Causas de estrés laboral docente	48
2.3.5. Consecuencias del estrés laboral docente	54
2.4. La institución educativa	55
2.4.1. Funciones	56
2.5. Operacionalización de variables	58
2.6. Formulación de Hipótesis	61
2.6.1. Hipótesis general	61
2.6.2. Hipótesis específica	61
2.7. Definición conceptual de variables	61

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipificación de la Investigación	62
3.1.1. Tipo de estudio	62
3.2. Nivel de investigación	62
3.3. Método de investigación	63
3.3.1. Método general	63
3.3.2. Método específico	64
3.3.3. Diseño de Investigación	64
3.4. Población, Muestra	65
3.4.1. Población	65
3.4.2. Muestra	65
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66

3.5.1. Técnica	66
3.5.2. Instrumentos	66
3.5.2.1. Ficha técnica de clima institucional	67
3.5.2.2. Ficha técnica de estrés laboral	70
3.6. Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos	72
3.7. Descripción de la Prueba de Hipótesis	72
3.7.1. Análisis de la prueba de hipótesis	72
3.7.2. Análisis ligado a las hipótesis	72
3.8. Confiabilidad de los instrumentos	72

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados de la variable estrés laboral	74
4.2. Descripción de los resultados del clima institucional	79
4.3. Prueba de hipótesis	84
4.4. Discusión de resultados	95
Conclusiones	99
Recomendaciones	100
Referencias bibliográfica	101

Anexos

- Anexo N° 01: Instrumento de investigación
- Anexo N° 02: Matriz de consistencia
- Anexo N° 03: Constancia de aplicación
- Anexo N° 45: Fichas de validación

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados de la variable estrés laboral en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	75
Tabla 2: Resultados de la dimensión desgaste emocional en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	76
Tabla 3: Resultados de la dimensión despersonalización en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	77
Tabla 4: Resultados de la dimensión realización personal en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	78
Tabla 5: Resultados de la variable clima institucional en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	79
Tabla 6: Resultados de la dimensión identificación en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	80
Tabla 7: Resultados de la dimensión comunicación en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	81
Tabla 8: Resultados de la dimensión manejo de conflictos en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	82
Tabla 9: Resultados de la dimensión optimización de capacidades en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Resultados de la variable estrés laboral en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	75
Gráfico 2: Resultados de la dimensión desgaste emocional en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	76
Gráfico 3: Resultados de la dimensión despersonalización en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	77
Gráfico 4: Resultados de la dimensión realización personal en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	78
Gráfico 5: Resultados de la variable clima institucional en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	79
Gráfico 6: Resultados de la dimensión identificación en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	80
Gráfico 7: Resultados de la dimensión comunicación en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	81
Gráfico 8: Resultados de la dimensión manejo de conflictos en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	82
Gráfico 9: Resultados de la dimensión optimización de capacidades en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja	83

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca dentro de un ambiente que denota cansancio, autoestima baja, autoconcepto pobre, ausencia o disminución de una personalidad resistente al cambio y sentido de coherencia, tendencia a pensamientos irracionales, baja motivación, incapacidad por afrontar sus propias emociones, y una personalidad caracterizada por la inestabilidad emocional; quedaban manifiestos en las relaciones interpersonales en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata Pampas, Huancavelica – 2014; y nos planteamos la hipótesis, existe una relación inversa y moderada entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica, fueron las razones que motivaron el desarrollo de la presente investigación.

El equilibrio emocional es sin duda un elemento positivo a la hora de estudiar, trabajar y relacionarnos con los demás, el estado de serenidad que nos permite evaluar con eficacia cada estado anímico que vivimos, también nos permite desarrollarnos como personas en la sociedad sobre todo en un clima institucional.

Las investigaciones nos muestran que el profesorado poco preparado es aquél que tiene estudiantes con conductas complicadas y actitudes de rebeldía, una marcada inmadurez e irresponsabilidad, 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.

Nuestra investigación parte de la problemática que existe entre el estrés laboral y su relación con el clima institucional en la red educativa de nivel primaria de Carpapata Pampas, Huancavelica – 2014.

Sus distintos componentes conceptuales, que operan como indicadores, permiten la forma de percibir y sentir el trabajo y su realización en relación a las circunstancias. Es decir el ambiente físico-material y sobre todo las relaciones humanas en el que se desarrolla el trabajo educativo.

Si el estrés laboral influye en el logro de objetivos institucionales es de esperar que tenga implicancia en el clima institucional. Gestión que se realiza en el ejercicio de las funciones pedagógicas, administrativas e institucionales y la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje en el aula de clases con las estudiantes, para el logro de su desarrollo integral.

Por esta razón esta investigación se orienta a describir y analizar cada variable y su correlación para verificar la implicancia. Sobre este 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, los respectivos 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 institucional y el desgaste emocional 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.

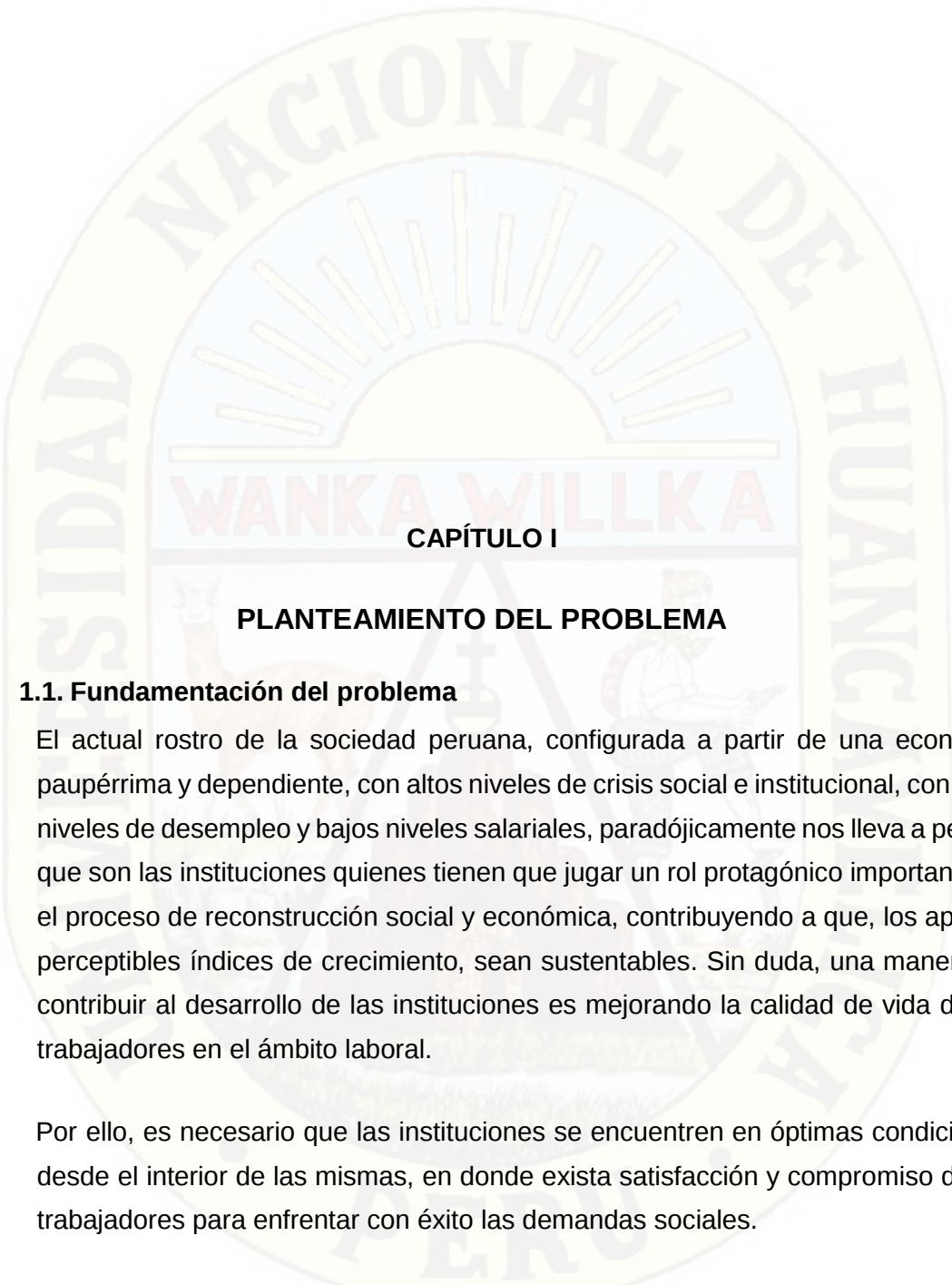
El Capítulo IV. De los resultados, aquí se detalla los pormenores del análisis, la aplicación de los instrumentos y procesamiento de la información de las dos variables de estudio, conjuntamente con la prueba de hipótesis, la discusión de resultados; sustentados en cuadros y gráficos debidamente interpretados.

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 investigador.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Fundamentación del problema

El actual rostro de la sociedad peruana, configurada a partir de una economía paupérrima y dependiente, con altos niveles de crisis social e institucional, con altos niveles de desempleo y bajos niveles salariales, paradójicamente nos lleva a pensar que son las instituciones quienes tienen que jugar un rol protagónico importante en el proceso de reconstrucción social y económica, contribuyendo a que, los apenas perceptibles índices de crecimiento, sean sustentables. Sin duda, una manera de contribuir al desarrollo de las instituciones es mejorando la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito laboral.

Por ello, es necesario que las instituciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista satisfacción y compromiso de los trabajadores para enfrentar con éxito las demandas sociales.

“...cuando los colaboradores se encuentran en un ambiente de trabajo apropiado tratarán de dar lo mejor de sí mismos, utilizando al máximo su potencial” (Lechuga, G. 1 998, p.34).

En el ámbito latinoamericano, las instituciones educativas con los nuevos enfoques de administración, desarrollan hoy en día una clara tendencia a mejorar el servicio

de atención; lo que exige una necesaria mejora de los procesos administrativos y psicológicos para la optimización del funcionamiento institucional.

El clima institucional debe ser entendido como el "...conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de la realidad de la institución" (Toro, P. 2001, p.76),

En los proyectos educativos institucionales alcanzados entre el 2008 y 2009 a la Dirección Regional de Educación de Huancavelica se advierten serios problemas en lo referente al clima institucional de las instituciones educativas de nuestro ámbito, donde se evidencian que las relaciones interpersonales no son armoniosas ni saludables, con exceso de autoritarismo, con situaciones conflictivas circunscritas a su máxima expresión no dando alternativas de solución a la problemática institucional, donde los docentes son tratados sin equidad, se observa escasa identificación del personal con la institución: poca participación en las fiestas de aniversario, feria de ciencias, desfile escolar entre otras, son escasos los canales para la comunicación fluida y oportuna entre la comunidad educativa, evidenciándose además, preocupantemente, la falta de liderazgo de quienes dirigen dichas instituciones, por lo que se infiere deficiencia en la toma de decisiones, en el apoyo y el estímulo que debe poseer un director educativo líder para conseguir las metas organizacionales, que sean capaces de generar un clima institucional favorable que sea básicamente democrático y participativo.

Por otro lado, en la literatura actual se advierten los efectos psicológicos negativos de un clima deteriorado, según estudios recientes como de algunos autores.

Seyle, H. (1936) Son estados no deseados que se reflejan en la eficiencia y en los estados de ánimo del docente; que se manifiestan durante y después del trabajo y se expresan en diferentes niveles funcionales del hombre (fisiológico, psicológico y comportamental) pudiéndose presentar en forma instantánea, a corto o largo plazo observándose altos niveles de estrés y monotonía siendo los principales efectos psicológicos que han sido estudiados en diferentes países de Latinoamérica. (p.78)

La UNESCO, a través de la Fundación Latinoamericana para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2008), ha realizado un estudio sobre el estrés laboral en el que concluye que el 38% de los trabajadores latinoamericanos padecen de estrés laboral, siendo la docencia uno de los sectores afectados

percibiéndose consecuentemente altos índices de deterioro de las relaciones interpersonales, mal clima en la organización, antagonismo con el trabajo, falta de satisfacción con el desempeño del trabajo, cansancio emocional caracterizado por sentimientos de vacío y actitudes negativas hacia el trabajo y la vida, disminución en el rendimiento y hasta absentismo laboral.

Según Aldrete, M. G. (2008):

El colectivo de la enseñanza, es decir los maestros, constituye actualmente uno de los sectores más preocupantemente afectados por la depresión, la fatiga psíquica, el estrés y otras dolencias derivadas de ellas, como el denominado síndrome del quemado. El estrés laboral es la fase final de un estrés continuado en el trabajo y se caracteriza por un pronunciado desgaste laboral tras varios años de ejercicio docente. (p.37)

Por un lado Aluja, A. (1 997):

Sugerían que para evitar que un trabajo termine quemando o agotando psíquicamente al trabajador debe reunir una serie de características: que sea motivador, que no sea repetitivo, que exista cierto reconocimiento de la labor y, por sobre todo brinde condiciones socio laboral adecuado y eficiente. Por desgracia, en el contexto educativo peruano en raras ocasiones se pueden dar estas condiciones. (p.123).

Por otra parte López, J. y Menchero, L. (2 009):

Es frecuente que el profesor se mantenga hipervigilante durante varias horas al día y que asuma hasta funciones policiales y parentales que le llevan al agotamiento profesional. La sobrecarga de tareas unida a las frustraciones, insatisfacciones y a la falta de entendimiento con otros miembros de la comunidad educativa puede desencadenar en el docente alteraciones como fatiga, descenso de la concentración y del rendimiento, ansiedad, insomnio, trastornos digestivos, etc.(p. 90)

En estas expresiones se sintetiza “El estrés laboral no sólo desencadenan problemas en el ámbito de la salud mental y física de los individuos, sino que también tiene sentidas repercusiones para las organizaciones donde éstos trabajan” (Guerrero, 2 003, p.145),

En la Red Educativa de Carpapata, se observa que el clima institucional es un ambiente humano y físico en cual se desarrolla el trabajo cotidiano del docente. Este influye en el ánimo del docente quien tiene que soportar de la presión de parte de los directivos y Ministerio de Educación, esto se refleja en el comportamiento de los docentes, con su manera de trabajar y de relacionarse e interactuar con los demás, últimamente hay muchas quejas de los padres de familia, quienes cuestionan el trabajo de los docentes y el trato con los niños, que pierden con frecuencia la paciencia, producto del estrés laboral, es por ello que me propuse investigar la relación que existe entre el clima institucional y el estrés laboral de los docentes de la Red de Carpapata de Huancavelica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014?

1.2.2. Problemas específicos

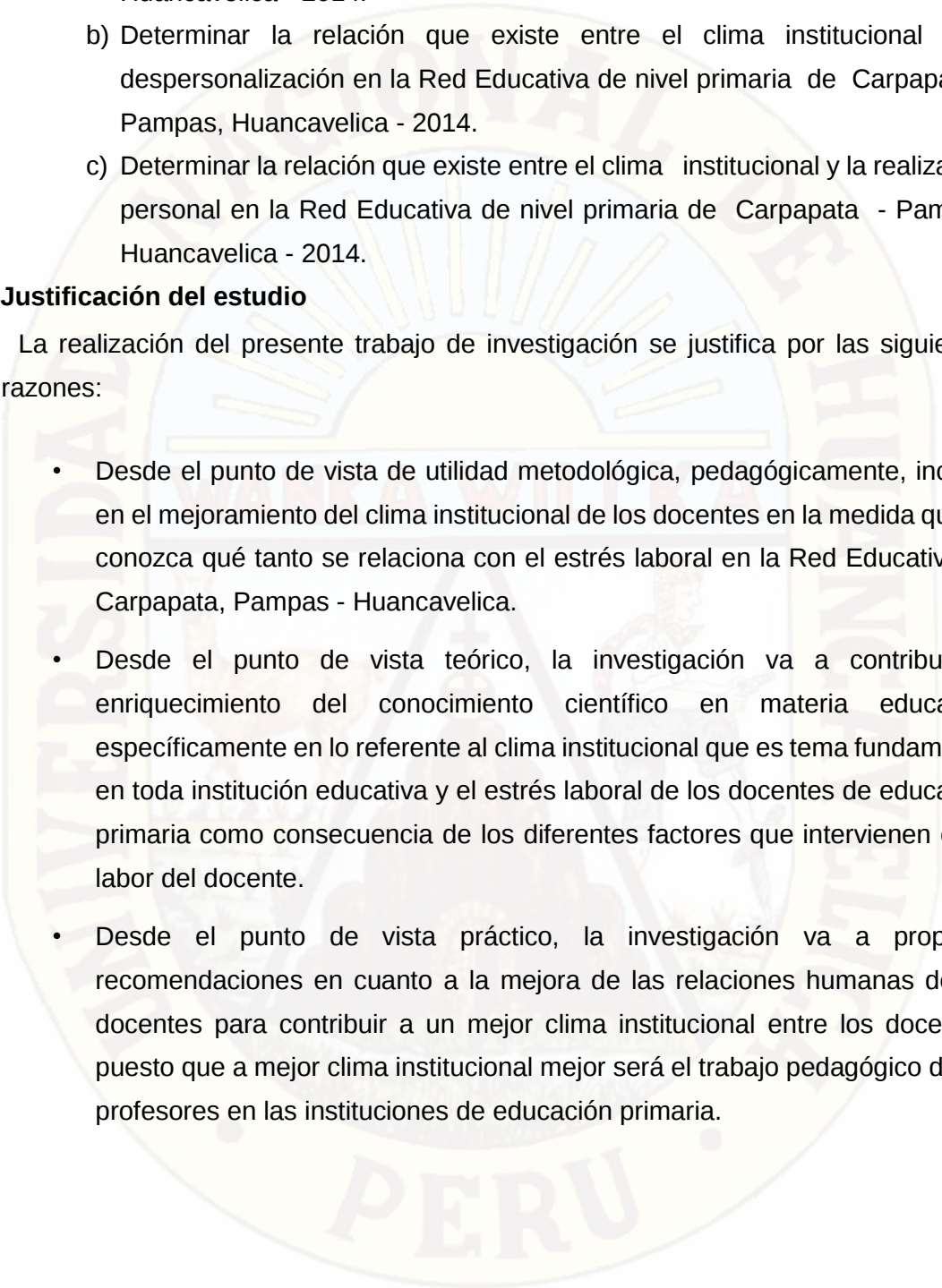
- a) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014?
- b) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la despersonalización en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014?
- c) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existente entre el clima institucional y el estrés laboral y en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014.

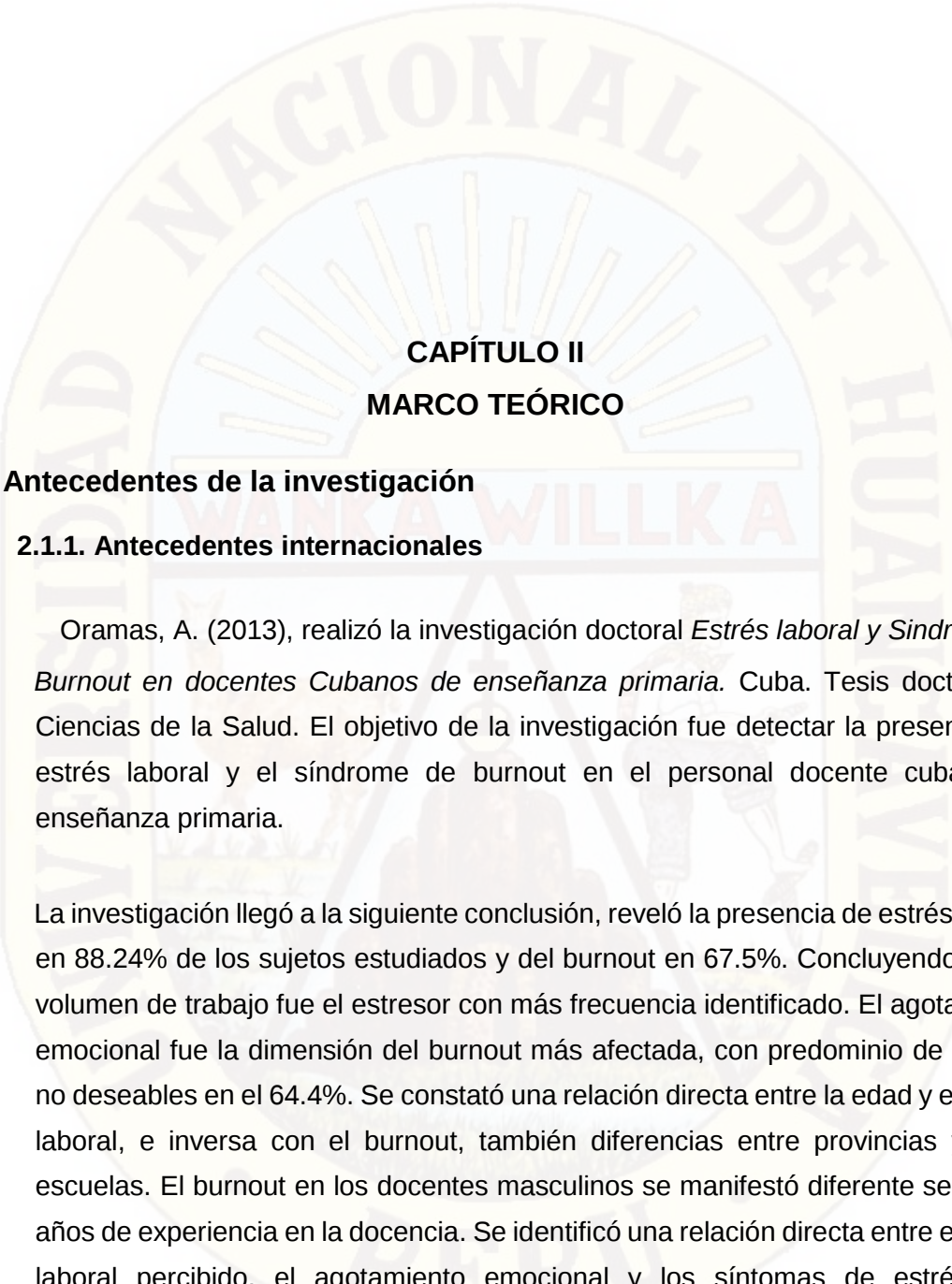
1.3.2. Objetivos específicos

- 
- a) Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014.
 - b) Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la despersonalización en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014.
 - c) Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014.

1.4. Justificación del estudio

La realización del presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

- Desde el punto de vista de utilidad metodológica, pedagógicamente, incidirá en el mejoramiento del clima institucional de los docentes en la medida que se conozca qué tanto se relaciona con el estrés laboral en la Red Educativa de Carpapata, Pampas - Huancavelica.
- Desde el punto de vista teórico, la investigación va a contribuir al enriquecimiento del conocimiento científico en materia educativa, específicamente en lo referente al clima institucional que es tema fundamental en toda institución educativa y el estrés laboral de los docentes de educación primaria como consecuencia de los diferentes factores que intervienen en la labor del docente.
- Desde el punto de vista práctico, la investigación va a proponer recomendaciones en cuanto a la mejora de las relaciones humanas de los docentes para contribuir a un mejor clima institucional entre los docentes, puesto que a mejor clima institucional mejor será el trabajo pedagógico de los profesores en las instituciones de educación primaria.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Oramas, A. (2013), realizó la investigación doctoral *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes Cubanos de enseñanza primaria*. Cuba. Tesis doctoral en Ciencias de la Salud. El objetivo de la investigación fue detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en el personal docente cubano de enseñanza primaria.

La investigación llegó a la siguiente conclusión, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del burnout en 67.5%. Concluyendo que el volumen de trabajo fue el estresor con más frecuencia identificado. El agotamiento emocional fue la dimensión del burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y

bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro.

Corrales, I. (2010), realizó la investigación *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes*. Venezuela. Tesis magistral. El objetivo de la investigación fue describir las características trascendentes del clima organizacional y desempeño docente.

Esta investigación llegó a la conclusión que de acuerdo a los resultados 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 concluyó sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

Carvajal, G. (2010), realizó la investigación doctoral *Cultura y clima institucional como factores determinantes en la eficacia del personal*. Venezuela. Tesis doctoral. El objetivo de la investigación fue determinar la cultura y clima institucional en la eficacia del personal.

Concluyó lo siguiente: El ritmo de desarrollo del clima depende del grado de 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.

Pérez, G. (2009), realizó la investigación *Nivel de estrés laboral y nivel de satisfacción de los docentes de primaria de la zona 79 de Monterelos, Nuevo León*,

México. Tesis magistral. El objetivo fue determinar la influencia del nivel de estrés laboral en el nivel de satisfacción de los docentes. Este estudio se realizó a una población de 137 maestros de 17 escuelas entre públicas y privadas; de los cuales 102 maestros participaron voluntariamente siendo esta la muestra.

Llegó a la conclusión siguiente: Los docentes participantes por influencia están satisfechos en su labor docente; a la vez se evidenció un nivel de estrés laboral entre un poco y mucho en la labor que realizan; de la misma manera se observa que a mayor estrés laboral menor satisfacción de los docentes, por lo tanto no se encontró asociación negativa entre el nivel de estrés y el nivel de satisfacción.

Cordeiro, J.A. (2009), realizó la investigación *Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Profesores de Primaria de la Zona Educativa de la Bahía de Cádiz*, España. Tesis doctoral. El objetivo de la investigación fue identificar la presencia y prevalencia del síndrome de burnout en profesores de primaria.

Se llegó a siguiente conclusión 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.

Aldrete y otros (2009), realizaron la investigación *Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara*. México. Tesis magistral. El objetivo de la investigación fue determinar la presencia del síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. Concluyendo 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.

2.1.2. A nivel nacional

Pérez, N. y Rivera, P. (2013), realizaron la investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013*. Perú. Tesis magistral, donde el objetivo general fue establecer la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013.

El estudio se realizó a un total de 107 trabajadores de la mencionada entidad.

Los resultados obtenidos concluyeron que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque se relaciona con la satisfacción laboral; en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013.

Mamani, M. (2009), realizó la investigación *El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico "Vigil" Tacna - Perú*. Tesis de pregrado. El objetivo de la investigación fue identificar el nivel de clima institucional del Instituto Superior Tecnológico "Vigil" Tacna - Perú.

Se concluyó 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. A su vez el clima institucional negativo es la consecuencia de las pugnas internas entre los integrantes de la comunidad educativa.

Velásquez, C y Chunga, A. (2009), realizaron la investigación *Fuentes de Estrés Laboral en profesores de Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario en Trujillo*. Perú. Tesis magistral. El objetivo fue caracterizar las fuentes de estrés laboral en profesores de Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario en Trujillo. La investigación concluye 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.

Castro, P. (2009), realizó la investigación *Estrés docente en los profesores de escuela pública*. Perú. Tesis magistral. El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en profesores de escuela pública. Concluyó que los factores desencadenantes del estrés laboral en los docentes 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.

2.1.3. A nivel Regional

Caligiori, I. y Díaz, J. (2009), realizaron la investigación *Clima institucional y el desempeño de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo*. Perú. Tesis magistral. El objetivo fue determinar la relación entre clima institucional y desempeño de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo. Concluyeron 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.

Corilla, R. (2009), realizó la investigación *Inteligencia intrapersonal y clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL de Chupaca*. Perú. Tesis magistral. El objetivo fue determinar la relación de la inteligencia interpersonal y clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL de Chupaca. Concluyó 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 Chupaca. 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, autorrealización

Melgar, P. (2010), realizó la investigación *Estrés laboral y gestión pedagógica en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de Huancayo*. Perú. Tesis magistral. El objetivo fue determinar la relación de estrés laboral y gestión pedagógica en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de Huancayo. En su investigación halló una correlación inversa altamente significativa entre el estrés laboral y la gestión pedagógica, concluye explicando que el estrés es provocado por factores que son resultado de un acelerado ritmo de vida y que cada persona tiene un determinado patrón psicológico que le hace reaccionar de forma diferente a los factores estresantes en la actualidad.

2.2. Bases teóricas y conceptuales

2.2.1. Clima institucional

Partiendo de esta afirmación:

Según Ruiz, C. (2004) Clima institucional es el ambiente en donde uno se desenvuelve, refiriéndome al espacio de trabajo, en primer lugar para lograr el mencionado clima es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida, un trato horizontal, los aspectos básicos, nos conduce a poder tener un clima adecuado, lógicamente dependiendo del contexto, tiempo y espacio (p. 69).

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, J. L. (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).

Desde esta óptica de las precisiones semánticas se aprecia que el uso de los conceptos del que se viene analizando, carece de estos rigores del magisterio gramatical del idioma.

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.

Aún, siendo consciente, que pueda haber algún agudo y amplio pensador, que me acuse de ser partidario de la filosofía analítica, aunque con ésta, comparto mucho de su perspectiva y de su minucioso análisis semántico.

2.2.2. Descripción, análisis y fundamentación del concepto clima institucional

Manteniendo el criterio de análisis precedente. Un análisis referido a observar la falta de determinación en el uso adecuado de los conceptos, mas no de las definiciones que poseen los referidos conceptos, ya que los elementos de definición indistintamente se encuentran en los tres conceptos.

Por esta razón, se hará uso de estas diversas definiciones que sean de mayor utilidad en la fundamentación de la variable clima institucional y sus dimensiones.

Respecto a clima institucional, por razones de criterio y elementos doctrinales definitorios, existen diversas formas de concebir y dimensionar; lo cual no obstaculiza, tampoco desvirtúa la legítima comprensión del tema; mas por el contrario lo enriquece y lo amplía dentro del dinamismo de las concepciones intelectuales.

El tratamiento temático sobre clima institucional, se inicia por la década de los treinta, bajo la concepción de clima psicológico, realizados por Kart Lewis y luego implicado por las características y tipologías del liderazgo de las investigaciones de Lewin, K., Lippit, R. y White, R. (1939), surgiendo los diferentes tipos de atmósfera social.

Según Aroni (2009, p.45) dice: Por la década de los sesenta, los estudios sobre clima institucional se relacionan a los aspectos de eficacia de las instituciones, adaptándose a la exigencia de calidad de las demandas sociales. Este proceso entra en las instituciones educativas, considerado como un factor que afecta a la calidad de la educación, porque puede condicionar los diversos procesos educativos tanto en lo académico, personal y social.

Estas nuevas adaptaciones que se han venido procesando en el concepto de clima institucional, requiere de una mejor comprensión en su definición, lo que se hará a continuación, a través el planteamiento de los diversos autores.

“El clima institucional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta de el mismo” Para (Hall; 1996, citado en UNCP, 2008, p.110).

Fundamenta la definición desde la percepción de los empleados de las propiedades del ambiente laboral.

“El clima institucional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas de su medio laboral en el que se desarrolla el trabajo cotidiano” Para (Alvarado; 2003, citado en UNCP 2008, p. 214). Considera como esencial la percepción del grado de satisfacción de las personas en su medio laboral.

Entiende el clima institucional como el ambiente laboral y se limita a describir sin distinción, ni jerarquización de elementos o caracteres. Además expresa una especie de opinión y no una definición por el uso inadecuado de los verbos.

Estas definiciones de clima institucional presentan elementos segmentados que no son suficientes para sostener la validez de una definición, como por ejemplo Peter Hall, centra su atención en la percepción de las propiedades del ambiente laboral, sin dar indicio alguno a qué se refiere con propiedades. Alvarado, fundamenta su definición en la percepción del grado de satisfacción en el medio laboral. Y Ruiz, equipara clima institucional con el ambiente laboral y la describe sin ninguna distinción entre la persona y la organización.

Lo resaltante de estas definiciones es que consideran al menos como un presupuesto preconcebido, la institución como una estructura determinada, muy concordante con el planteamiento temático que se viene sosteniendo.

En este orden de análisis, también el concepto de clima laboral aporta diversos elementos a través de las siguientes definiciones:

Según Peiro y Prieto; (1996) El clima laboral es como una dimensión fundada a partir de la percepción de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo a la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones (p. 84).

Definición fundada en una dimensión de la percepción consensuada de las personas del ambiente de una organización, como una especie de colectivo subjetivo del sentir de los miembros. Lo que hace que la afirmación no tenga suficiente objetividad.

Según Forehand, G. y Von, G. (1965) El clima laboral es como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización (p.55)

Entiende como clima laboral la característica peculiar de una organización.

“Una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización” (Tagiuri, R. 1968, p.95)

Resalta como propiedad que define al clima laboral, las características o atributos del ambiente interno de la organización, expresión muy genérica que no describe la constitución del concepto.

“Clima laboral es la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto del trabajo” (Weinert, B. 1985, p. 67).

Considera la percepción de estímulos como el fenómeno que define el clima laboral. Según la exigencia lógica de las definiciones, se advierte que existen en estas definiciones pocos elementos que pueden sostener su validez, porque consideran elementos genéricos como su sustento.

De estas apreciaciones, con mayor riqueza aportan al propósito de la investigación, las siguientes definiciones del clima organizacional.

“El clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional” (Rodríguez, M. 1986, p. 64).

Considera la percepción de características propias y peculiares de una organización como sustento de la definición, haciendo notar que en dicha percepción se origina el clima organizacional.

“El clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como la perciben los miembros de ésta” (Moberg, D. 1990, p. 16)

Sustenta esta definición a partir de la percepción del ambiente interno de la organización.

Se trata de una definición con mayor amplitud de elementos concurrentes que mejor sostiene el significado, al que muy acertadamente los mismos autores le hacen el comentario:

“Del concepto motivación - en el nivel individual - surge el concepto clima organizacional – en el nivel de organización – aspecto importante en la relación entre personas y organizaciones. Las personas se hallan en proceso continuo de adaptación a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual. Tal adaptación no se limita sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad – denominada necesidades vegetativas-, sino que también

incluye la satisfacción de las necesidades sociales de autoestima y de autorrealización – denominadas necesidades superiores. Como la satisfacción de las necesidades superiores depende mucho de otras personas, en especial de las que ocupan posiciones de autoridad, es importante comprender la naturaleza de la adaptación y desadaptación de las personas” (p. 45).

Concluyen este comentario especificando la relación entre la motivación y el clima organizacional y describiendo la naturaleza de éste.

El clima organizacional, está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de éstos es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes [...]. El concepto clima organizacional refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes. Por tanto, puede describirse como cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento (p. 46).

Empero, ninguna afirmación, ninguna definición; serán asuntos cerrados en esta dinámica permanente de la realidad y la investigación intelectual. A este corolario cabe citar la honesta expresión de:

“El clima es un constructo multifacético, posiblemente cada aproximación parcial aporte una porción de verdad acerca de su naturaleza” (Armstrong, H. 2001, p. 33).

De todo esto, por su relevancia académica al incorporar más elementos para la definición de la materia en cuestión, se priorizará la definición y comentarios descriptivos de los docentes de la UNMSM. Por supuesto, sin dejar de lado a los otros autores que no dejan de ser valiosos desde el aspecto de su enfoque; cuyos aportes ofrecen diversos elementos semánticos que servirá para dimensionar el clima institucional.

A modo de síntesis y al sustento del aporte de los autores, el clima institucional vendría a ser la percepción interactiva y el proceso permanente de adaptación del hombre con todas sus particularidades psicosociales con los demás, desde la identidad funcional que le corresponde, dentro del marco peculiar de la naturaleza,

objetivos y medios materiales de la organización para satisfacer sus necesidades personales y los requerimientos de la institución.

En cuanto a la determinación de concepto, debe tenerse en cuenta su verificación concreta, real; ya que el concepto se genera en el proceso de intelección, donde la mente aprende la realidad o cosa como una idea, de modo que la cosa queda concebida en la mente del sujeto.

2.2.3. El clima institucional en las instituciones educativas

Considerando la institución educativa como una organización se manifiesta:

Según Salazar, T. (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).

Los primeros estudios sobre clima psicológico fueron realizados por Kart Lewin en la década de los treinta, este autor acuñó el concepto de “atmósfera psicológica” la que sería una realidad empírica por lo que su existencia podrá ser demostrada como cualquier hecho físico.

Con la finalidad de ver el clima institucional como realidad empírica; Lewin, K., Lippit, R. y White, R. (1939) diseñaron un experimento que le permitió conocer el efecto que un determinado liderazgo (democrático, laissez y autoritario) tenía una relación al clima, las conclusiones hechas fueron: frente a los distintos tipos de liderazgo surgieron diferentes tipos de atmósferas sociales, probando que el clima era más fuerte que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente.

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.

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.

Para el caso, es de particular importancia la aplicación de teorías gerenciales en las instituciones educativas; aunque otros no admiten bajo el argumento de que las instituciones educativas no son empresas de producción. Al margen de esto, considerar el aporte gerencial favorece para lograr un sentido de pertenencia de los individuos en la institución y ser conscientes de su misión y visión y comprometerse en el logro de sus objetivos.

La aplicación de estas teorías favorecerían mucho a los actores de la educación, puesto que la mayoría no son conscientes de los objetivos institucionales y se ven a sí mismos y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos particulares.

El propósito gerencial es lograr integrar a los individuos y a sus esfuerzos particulares en forma coordinada para comprometerse con los fines institucionales y lograr mayor productividad.

Los aportes de la psicología del trabajo consideran que un ambiente laboral positivo influye de manera óptima en la conducta, reacciones y sentimientos de los trabajadores hacia su espacio profesional, señalando estos factores de influencia: la manera de percibir el ambiente profesional, el valor que atribuye a los resultados de su esfuerzo, el uso de diferentes estrategias que conducirán a diferentes resultados. Estos factores deben ser considerados para generar un buen clima institucional y también ser aplicados en las instituciones educativas para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Según Jiménez, R. (2004) de la Universidad de La Habana: sugiere algunas posibles alternativas para crear una interrelación de la gerencia en las escuelas, más específicamente de la necesidad de traer el concepto del clima organizacional a los centros de educación como instrumento del gerente escolar para alcanzar el anhelado compromiso de sus participantes hacia el logro de los objetivos de la organización escolar (p.18).

Si el clima institucional mediatiza el compromiso de los miembros con la institución, se le debe mejorar; para tal fin se debe por un lado optimizar el desarrollo organizacional mejorando los procesos de gestión de recursos humanos a través de comunicaciones más precisas y específicas y por el otro se debe optimizar el desarrollo personal y la formación profesional, explicitando el objetivo institucional para que desde sus propias funciones sean eficientes en el logro de sus objetivos comunes y por último establecer un sistema de gestión de personas donde se evalúe las carencias y necesidades con el que se cuenta.

Todo esto contribuirá a generar un clima de trabajo agradable y productivo que comprometa al trabajador con las intenciones de la organización. Y a un profesional docente dotará de objetivos claros acerca de su función en la institución educativa, haciéndolo más comprometido, eficiente y productivo.

Aplicando en la institución educativa los elementos de la definición de clima institucional, como el conjunto de factores que influyen en la forma cómo se percibe y se siente en relación al trabajo y las circunstancias en las que se realiza; se puede señalar por ejemplo, el estilo de gestión del director: la relación que establece con su personal y las reglas o parámetros que propone para el trabajo colectivo. Y por otro lado, la dimensión personal de los docentes con sus particularidades psicosociales, que reaccionan con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia; frente a un estilo autoritario, democrático o permisivo de la autoridad.

Estas consideraciones no son sólo asuntos meramente subjetivos e inoperantes en el ejercicio laboral, sino fenómenos sociales donde se formula el clima institucional, es decir se fundan en la interacción de la psicología del individuo con la naturaleza de la organización. De esta interacción depende la productividad y la creatividad de los actores.

De modo que, las relaciones humanas y laborales influyen determinando la calidad del desempeño. Siendo así, cuando hay un ambiente vulnerable de antagonismos y conflictos el individuo funciona a un nivel de cumplimiento mínimo e inclusive falta a la responsabilidad de sus funciones. Por el contrario, cuando el individuo se sienta reconocido, apoyado y tiene la conciencia de ser parte de un equipo que persigue objetivos comunes, multiplica su ingenio colectivo dándose íntegramente a la consecución de los propósitos.

Entonces, se ve con claridad que la efectividad organizacional depende del clima institucional, porque se correlacionan las fuerzas a una misma orientación

causando una significativa competitividad y excelencia en la vida de las instituciones.

2.2.4. 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, Bris, M. 1999, p.98) manifiesta el clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los Centros de Educación intervienen la identificación, comunicación, liderazgo y manejo de conflictos, optimización de capacidades y participación.

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, E. (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, C. y Quintero, P. 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:**

En la óptica de la teoría estructural- funcionalista planteado por el sociólogo francés Emile Durkheim, por el año 1919, quien sostiene que los elementos de una estructura social son interdependientes entre sí, y la variación de un elemento repercute en los demás. A partir de este matriz de pensamiento, la confianza se considera por lo general la base de todas las instituciones, y funciona como correlato y contraste del poder, consistente en la capacidad de influir en la acción ajena para forzarla a ajustarse a las propias expectativas

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.

De acuerdo a la mayoría de las teorías que la abordan, se trata de una suspensión temporal de la situación básica de incertidumbre acerca de las acciones de los semejantes; gracias a ella, es posible suponer un cierto grado de regularidad en las acciones sociales, simplificando el funcionamiento de la sociedad.

- Comunicación

Según Fonseca, M. (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, W., 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).

"El intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social" (Chiavenato, I. 1994, p. 110)

"Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados" (Robbins, S. 2005, p. 256).

En este punto, y teniendo en cuenta las anteriores ideas y definiciones, la comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.

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, J., Ury, F. y Patton, B. (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
- Inventar opciones de mutuo beneficio. Por ejemplo, dos niños, varón y mujer, se disputaban una naranja. La madre decidió partirla por la mitad. Éste se preparó un jugo con su mitad y echó a la basura la cáscara. La niña ralló la cáscara y obtuvo la mitad de la ralladura de naranja que necesitaba para preparar un postre y echó a la basura la pulpa. La solución ideal salta a la vista. La invención creativa – buscando intereses comunes o complementarios es una necesidad para generar múltiples acuerdos que sean de beneficio para ambas partes. Primero se debe inventar; luego, decidir.
- Insistir en que los criterios sean objetivos. La necesidad de criterios objetivos es fundamental para lograr una solución basada en principios, no en presiones. Debemos concentrarnos en los méritos del problema, no en el temple de las partes y ser abiertos a las razones, pero cerrados ante las amenazas.

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. En el caso concreto de las capacidades cognitivas, éstas nos permiten llevar a cabo actividades tales como reconocer a las personas que nos rodean, imaginar lo que voy a hacer mañana, o recordar lo que hice el día anterior.

Los programas de estimulación cognitiva tiene como principio de sus actividades la convicción de que cualquier capacidad humana se caracteriza, entre otras cosas, por poder ser mejorada a través de la experiencia y la práctica. Pues bien, la Estimulación Cognitiva se define como el conjunto de técnicas y estrategias que pretenden optimizar la eficacia del funcionamiento de las distintas capacidades y funciones cognitivas (percepción, atención, razonamiento, abstracción, memoria, lenguaje, procesos de orientación y praxis) mediante una serie de situaciones y actividades concretas que se adecuan y estructuran en lo que se denominan “Programas de Estimulación”.

La Estimulación Cognitiva puede ser aplicada a cualquier individuo, puesto que cualquiera de nosotros podemos mejorar nuestras capacidades para ser más hábiles y diestros. En estos casos, los objetivos de este tipo de intervención son: a) desarrollar las capacidades mentales; y b) mejorar y optimizar su funcionamiento.

- 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, M y Fay, D. 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, M. y Ashfort, B. 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, M. 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.

Así pues, la iniciativa personal es un elemento conductual que facilita la obtención de los empleos acordes con las propias preferencias. Las personas con iniciativa tienen más probabilidades de obtener trabajos con condiciones laborales satisfactorias que les permitan obtener buenos niveles de satisfacción laboral. Los individuos con iniciativa identificarían las oportunidades laborales más ajustadas y persistirían para obtenerlas.

2.3. 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 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, H. J. 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, P. y Peiró, J. M. 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, C. y Jackson, S. (1986) definieron el 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 Freudenberg (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, E. (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, C. (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, F. y Mejía, J. (2009) 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 Alderete, M. (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, E. y Fernández, L. 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.

2.3.1. 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 el alumno o alumna 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 y profesoras 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 alumnado, etc.), en el plano emocional (tristeza profunda, irritabilidad) y en la conducta (consumo de tóxicos, abandono del trabajo, etc.).

Según Maslach, C. (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 alumnado 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 del alumnado 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 alumnos.

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.

2.3.2. Estrés y estrés laboral docente

Según Seyle, H. (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, S. 1999, 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 nuestro alumnado, 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, cuando no igualdad, 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, M. 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, M. 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.

2.3.3. Dimensiones del estrés laboral

Tomando los aportes de los autores acerca del estrés laboral dentro del contexto de las instituciones educativas y tomando en cuenta las dimensiones del estrés laboral. Según Maslach, C. (1993) las dimensiones 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).

a. Desgaste emocional

El mismo término de Desgaste Profesional (burnout) lleva implícito la referencia a un proceso disfuncional de deterioro. El Desgaste Profesional consiste básicamente en un proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza. Esta

disminución relevante puede ocurrir en todos los ámbitos de la acción de la persona, aunque se ha estudiado preferentemente en el campo de las profesiones asistenciales y más recientemente se ha extendido a otros tipos de profesiones.

La aportación operativa de Maslach, C. y Jackson, S. (1986). el constructor de "burnout" queda así definido como una disfunción personal y profesional en un contexto laboral básicamente de tipo asistencial. Como tal, el mismo concepto de burnout supone deterioro, desgaste y una problemática interna acusada. Probablemente gran parte del éxito que ha tenido el término procede del hecho de que un número considerable de profesionales, asistenciales y no asistenciales, se reconocían en los términos descritos. El "burnout" se presentaba como la descripción de un problema generalizado en múltiples profesiones, que afectaba a la satisfacción laboral, la implicación profesional, la eficacia y la calidad laboral. La novedad del concepto consistía en que no era, como tantos otros, el resultado de una exploración de laboratorio, sino la constatación de un problema real experimentado en amplios núcleos de la profesión laboral. No es extraño que en este contexto tuviera una acogida mejor en el mundo profesional que en los programas de investigación de las universidades. El término coloquial de "burnout" (quemado) y el modelo teórico subyacente ponían el dedo en una llaga experimentada por un gran número de profesionales. El fenómeno descrito correspondía no a una problemática intelectual y académica, sino a un problema vivamente sentido por amplias capas de profesionales.

b. Despersonalización

Son consideradas como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, así como un incremento de la irritabilidad hacia la motivación laboral. Este aislamiento se traduce en comportamientos como absentismo laboral, la resistencia a enfrentarse con otros individuos o a atender al público. En su actitud emocional se vuelve fría, distante y despectiva. Crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás. Maslach, C. y Jackson, S. (1986).

Es una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos. Puede ser más usualmente por ansiedad, y abuso constante emocional. Una persona que sufre de despersonalización siente que ha cambiado y el mundo se ha hecho

menos real, vago, de ensueño o carente de significado. Puede ser a veces una experiencia bastante perturbadora, en tanto que muchos sienten que efectivamente "viven en un sueño".

El término despersonalización es similar al de desrealización, sin embargo, más específicamente la desrealización es sentir que nada es real, mientras que la despersonalización es sentir que uno está "separado" de su cuerpo o mundo. Aunque estas sensaciones pueden ocurrirle a cualquiera, son más prominentes en desórdenes de estrés, ansiedad, depresión, privación de sueño y algunos tipos de epilepsia.

c. Realización personal

Se caracteriza por una dolorosa desilusión a la hora de valorar su propio trabajo, imposibilitando que consiga dar sentido a la propia vida y hacia los logros personales, con sentimientos de fracaso y baja autoestima. La autoevaluación negativa afecta a las relaciones con los compañeros con los que le es imposible interactuar con, su productividad baja y surge crisis ante imposibilidad de soportar la presión.

Una de las principales características del síndrome es que se produce en profesiones que uno ha elegido libremente, es decir, son más vocacionales que obligatorias.

En muchos casos el problema surge al enfrentar su visión idealizada de la profesión con la realidad en otros los horarios que no les obligan a cambiar sus patrones de vida. Los bajos sueldos, los escasos incentivos profesionales, o incluso el sentimiento de la pérdida de prestigio social de su profesión.

Las profesiones relacionadas con el mundo sanitario, de la educación o la administración pública suelen ser las que más incidencia reflejen en las estadísticas porque están en contacto con personas con problemas y suelen ser ellos los que deben solucionar esos problemas. La frustración se produce cuando ven que su trabajo no es productivo y sienten que su trabajo es baldío. Según datos recientes entre el 20% y el 30% de los médicos, profesores y policías locales padecen sus síntomas.

2.3.4. 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 alumnos para el estudio, hacer frente a alumnos 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, P. y Peiró, J. M. (1996), 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, J. A. (2009) 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, E. y Fernández, L. (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, T. y Lares, E. (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) 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 estresores laborales. Los estresores 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, V. 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, T. 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, E. (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 estresores extra organizacionales. Algunos de estos últimos estresores 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, C. y Jackson, S. (1997), 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.

2.3.5. Consecuencias del estrés laboral docente

Según Calvete, L. y Villa, R. (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).

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 cuales 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.

2.4. La institución educativa

Reglamento de Gestión del Sistema Educativo, D.S. (Nº 009-2005-ED, Artículo 11) La Institución Educativa, primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado, es una comunidad de aprendizaje y enseñanza, que presta el servicio educativo dentro de determinado nivel, modalidad o ciclo del sistema. En ella se toman decisiones orientadas a mejorar los aprendizajes de

todos los estudiantes, siguiendo los lineamientos de política, normas nacionales, regionales y locales incorporados en su Proyecto Educativo Institucional (p.2).

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, F. 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.

2.4.1. 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.



**CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA –
PAMPAS, HUANCABELICA- 2 014**

2.5. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
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 el ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los docentes.	Identificación	➤ Reflexiona que su trabajo está acorde con los principios institucionales.	➤ Mi trabajo lo realizo por interés personal. ➤ Trabajo prioritariamente por principios institucionales	Escala ordinal Valoración: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	CUESTIONARIO
				➤ Reconoce que influye en la imagen institucional.	➤ Siento que contribuyo para mejorar la imagen institucional.		
				➤ Participa en las actividades extracurriculares	➤ Participo en las actividades extracurriculares de la institución.		
				➤ Asume compromiso en los objetivos y metas de grupo	➤ Me identifico con las metas del grupo.		
			Comunicación	➤ Reconoce la existencia de desconfianza dentro de la Institución Educativa.	➤ Siento que temo criticar o ser criticado. ➤ Me muestro a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.		
				➤ Identifica situaciones de respeto y diálogo en su IE.	➤ Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes. ➤ Hay demasiado egoísmo entre docentes.		
				➤ Considera que el clima democrático es clave para el éxito institucional.	➤ Genero un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.		
				➤ Valora la existencia de comunicación oportuna entre los actores educativos.	➤ La comunicación entre docentes es fluida. ➤ Expreso libremente mis puntos de vista sin temor. ➤ Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos.		
			Manejo de conflictos	➤ Muestra interés en solucionar los conflictos institucionales	➤ Frente a los conflictos institucionales que hay, usted elude el problema. ➤ Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.		
				➤ Contribuye al desarrollo de las relaciones interpersonales.	➤ Promuevo las relaciones interpersonales y concilio los conflictos internos con principio de identidad cultural.		

				➤ Reconoce el liderazgo directivo en su Institución Educativa.	➤ Percibo que existe liderazgo del Director. ➤ Acepto y respeto el liderazgo basado en la capacidad.		
				➤ Considera que la toma de decisiones es oportuna y consensuada.	➤ Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director. ➤ El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.		
			Optimización de capacidades	➤ Discierne frente a la competencia desleal en su Institución Educativa.	➤ Hay situaciones de competencia desleal entre los docentes de la Institución.		
				➤ Identifica actividades de integración en su Institución Educativa.	➤ Se realiza actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.) ➤ Sólo alguno de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.		
				➤ Percibe ayuda y colaboración dentro de su Institución Educativa.	➤ Los docentes de la misma área colaboran de manera incondicional. ➤ Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.		
				➤ Participa en busca de consenso	➤ Hay interés de participación, en busca de consenso para apoyar las decisiones adoptadas por la mayoría		
Variable 2 Estrés laboral	Respuesta adaptativa a un estrés emocional caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada	El estrés laboral está presente en la I.E de la red mencionada y se puede ver en el agotamiento emocional, despersonalización y realización	Desgaste emocional.	➤ Reconoce la existencia del agotamiento emocional en su trabajo.	➤ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	Escala ordinal Valoración 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi	CUESTIONARIO
				➤ Demuestra cansancio permanente.	➤ Siento cansancio al final de la jornada de trabajo. ➤ Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.		
				➤ Siente la tensión en su trabajo	➤ Trato a las demás personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales. ➤ Trato muy eficazmente los problemas de mi centro de trabajo.		
				➤ Muestra frustración en sus actividades cotidianas	➤ Hago lo que hago en mi trabajo, siento que no soy valorado. ➤ El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.		

	a en la relación con los demás y sentimiento de inequidad a las tareas laborales que se deben de realizar.	personal, ya que estas impiden el normal desarrollo de los docentes.		➤ Se siente limitado en su labor pedagógica.	➤ Trabajar todo el día con las mismas personas requiere de mucho esfuerzo.	siempre 5.Siempre	
			Despersonalización.	➤ Considera que el trato inhumano es producto del cansancio.	➤ Considero que trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo adicional.		
				➤ Reconoce la insensibilidad hacia los demás.	➤ Me siento frustrado en mi trabajo.		
				➤ Le preocupa la dureza con que trata a las personas.	➤ Pienso que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.		
				➤ Muestra desinterés por los demás	➤ Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.		
				➤ Percibe sentimiento de culpa por el mal trato a los demás.	➤ Me preocupa lo que le ocurre a mis estudiantes. ➤ Creo que estoy trabajando demasiado.		
					➤ Siento que mis estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.		
					➤ Trabajar directamente con personas me produce estrés.		
			Realización personal.	➤ Soluciona problemas de los estudiantes.	➤ Entiendo los problemas de los estudiantes.		
				➤ Su trabajo es una motivación positiva.	➤ Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes.		
				➤ Se siente realizado en su trabajo.	➤ Me siento muy activo en mi trabajo.		
				➤ Se siente animado después de su trabajo.	➤ Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.		
				➤ Trata los problemas emocionales con serenidad.	➤ Me siento satisfecho con lo alcanzado a través de mi profesión hasta el momento.		
					➤ He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.		
					➤ Me siento estimulado después de trabajar.		
					➤ En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.		

2.6. Formulación de la hipótesis

2.6.1. Hipótesis general

Existe una relación inversa y moderada entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica – 2 014.

2.6.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación inversa y moderada entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica - 2 014.
2. Existe una relación inversa y moderada entre clima institucional y la despersonalización en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica - 2 014.
3. Existe una relación inversa y moderada entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica - 2 014.

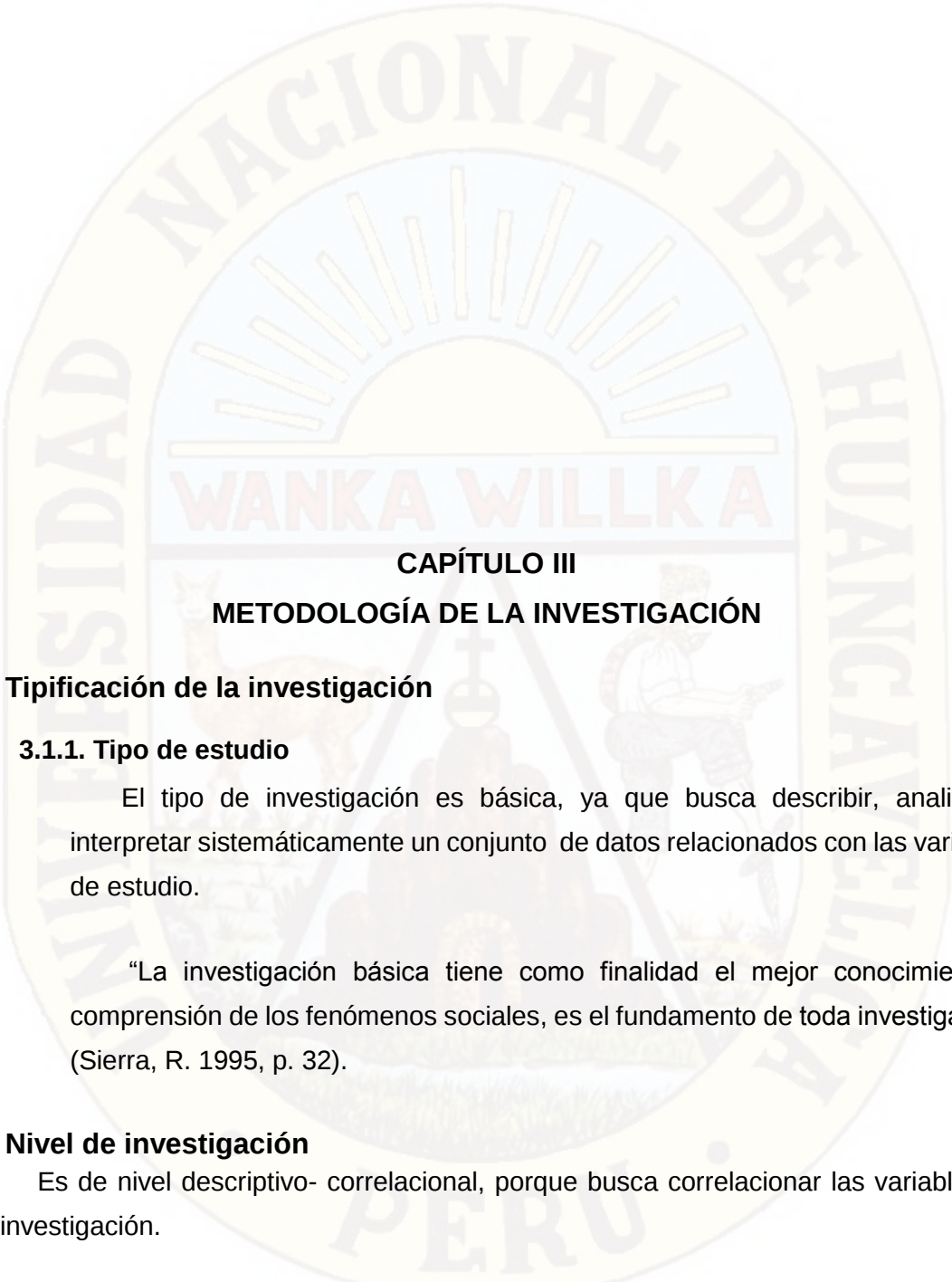
2.7. Definición conceptual de variables

Variable 1: Clima Institucional.

Según Amstrong, H. (2001), el clima institucional entra en las instituciones educativas como un factor que condiciona los procesos educativos, teniendo consecuencias en la calidad de la educación. 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 (p. 29).

Variable 2: Estrés laboral.

Según Salanova, M. (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).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipificación de la investigación

3.1.1. Tipo de estudio

El tipo de investigación es básica, ya 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, R. 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, D. 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, R. (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, C. 2005, p. 63).

3.3.2. Método específico

El método descriptivo se aplicó para describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos, relacionados entre variables, tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural.

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

El método estadístico es el conjunto de procedimientos que permitió analizar el conjunto de datos logrados con respecto a las variables de estudio, lo cual permitió generalizar los resultados a toda la población motivo de estudio.

Según Ary, D. y otros (1986, 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”.

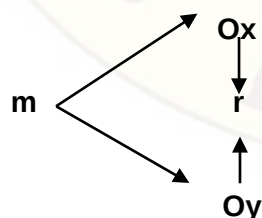
3.3.3. Diseño de Investigación

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.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población de esta investigación está constituida por un total de 35 docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel primario de la Red Educativa de Carpapata – Pampas, Huancavelica.

**RED EDUCATIVA DE ESCUELAS PRIMARIAS
DE CARPAPATA, PAMPAS, HUANCAMELICA**

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DOCENTES
01	Institución Educativa N°31380	05
02	Institución Educativa N° 31038	04
03	Institución Educativa N° 31036	04
04	Institución Educativa N° 31031	04
05	Institución Educativa N° 30062	04
06	Institución Educativa N° 31234	05
07	Institución Educativa N° 30132	03
08	Institución Educativa N° 30946	06
TOTAL		35

3.4.2. Muestra

La muestra de estudio lo constituye un total de 35 profesores que actualmente laboran en las instituciones educativas de nivel primarias de la Red de Carpapata – Pampas, Huancavelica.

El tipo de muestreo que se utilizó en el estudio es el no probabilístico (accesibilidad) o por conveniencia del investigador, como muestra censal.

Se tomó el total de docentes por ser una población relativamente pequeña.

Según Oseda, D. (2011) Una muestra es homogénea, en la medida en que sus componentes son similares. Para tal fin se elabora los cuestionarios en función a ellos.

3.5. 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.

3.5.1. Técnicas

Pontifica Universidad Católica del Perú, PUCP (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).

3.5.2. Instrumentos

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

En la presente investigación se utilizó las siguientes:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario de Estrés laboral. (1946) Maslash.
Encuesta	Cuestionario de Clima institucional. (1988) Noriega.

Para la variable 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, R. 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, R. 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 externe su reacción eligiendo uno de los 5 puntos o categoría de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico (p. 245)

Ambos instrumentos se adaptaron a la realidad por el investigador. La validez de los instrumentos utilizados en la presente investigación se realizó utilizando el juicio de expertos, la cual se detallan en la siguiente tabla.

APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	VALORIZACIÓN
AYRE CAMPOSANO, Nancy Dina.	DOCTORA Administración de la Educación	95 %
ARTICA HUARIPATA, María.	DOCTORA Administración de la Educación	95%
RAMOS MENDOZA, Edwin Nicomedes.	MAGÍSTER Docencia y Gestión Educativa	90%
PROMEDIO		93.3%

3.5.2.1. Ficha técnica de clima institucional

Instrumento cuestionario de clima institucional

Datos informativos:

Autor: Adaptado por el autor

Procedencia: Universidad Nacional de Huancavelica.

Aplicación: Es de carácter individual a los docentes de la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014

Propósito: Mide el nivel de percepción de los docentes respecto al clima institucional

Descripción del instrumento:

El instrumento consta de 26 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones

Variable Clima institucional

Dimensiones:

Identidad : 5 ítems: 1; 2; 3; 4; 5.

Comunicación : 8 ítems: 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13.

Manejo de conflictos : 7 ítems: 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20.

Optimización de capacidades : 6 ítems: 21; 22; 23; 24; 25; 26.

Normas de puntuación y corrección:

Calificación del ítem	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Elaboración de baremos para la variable clima institucional: 26 ítems

Máximo puntaje : $5 \times 26 = 130$

Mínimo puntaje : $1 \times 26 = 26$

Rango : $130 - 26 = 104$

Amplitud : $104 / 5 = 21$

Niveles	Valor
Muy buena	110 - 130
Buena	89 - 109
Regular	68 - 88
Deficiente	47 - 67
Muy deficiente	26 - 46

Elaboración de baremos para la dimensión Identidad: 5 ítems

Máximo puntaje : $5 \times 5 = 25$

Mínimo puntaje : $1 \times 5 = 5$

Rango : $25 - 5 = 20$

Amplitud : $20 / 5 = 4$

Niveles	Valor
Muy buena	21 - 25
Buena	17 - 20
Regular	13 - 16
Deficiente	9 - 12

Muy deficiente	5 - 8
----------------	-------

Elaboración de baremos para la dimensión Comunicación 8 ítems

Máximo puntaje : $5 \times 8 = 40$

Mínimo puntaje : $1 \times 8 = 8$

Rango : $40 - 8 = 32$

Amplitud : $32 / 5 = 6$

Niveles	Valor
Muy buena	32 - 40
Buena	26 - 31
Regular	20 - 25
Deficiente	14 - 19
Muy deficiente	8 - 13

Elaboración de baremos para la dimensión Manejo de conflictos 7 ítems

Máximo puntaje : $5 \times 7 = 35$

Mínimo puntaje : $1 \times 7 = 7$

Rango : $35 - 7 = 28$

Amplitud : $28 / 5 = 6$

Niveles	Valor
Muy buena	31 - 35
Buena	25 - 30
Regular	19 - 24
Deficiente	13 - 18
Muy deficiente	7 - 12

Elaboración de baremos para la dimensión Optimización de capacidades 6 ítems

Máximo puntaje : $5 \times 6 = 30$

Mínimo puntaje : $1 \times 6 = 6$

Rango : $30 - 6 = 24$

Amplitud : $24 / 5 = 5$

Niveles	Valor
Muy buena	25 - 30
Buena	20 - 24
Regular	15 - 19
Deficiente	11 - 14
Muy deficiente	6 - 10

3.5.2.2. Ficha técnica de estrés laboral

Instrumento cuestionario de estrés laboral

Datos informativos:

Autor: Adaptado por el autor

Procedencia: Universidad Nacional de Huancavelica.

Aplicación: Es de carácter individual a los docentes de la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014

Propósito: Mide el nivel de percepción de los docentes respecto al stress laboral

Descripción del instrumento:

El instrumento consta de 24 preguntas distribuidas en tres dimensiones

Variable estrés laboral

Dimensiones:

Desgaste emocional : 8 ítems; 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8.

Despersonalización : 8 ítems: 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16.

Realización persona : 8 ítems: 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24.

Normas de puntuación y corrección:

Calificación del ítem	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Elaboración de baremos para la variable estrés laboral: 24 ítems

Máximo puntaje : $5 \times 24 = 120$

Mínimo puntaje : $1 \times 24 = 24$

Rango : $120 - 24 = 96$

Amplitud : $96 / 3 = 32$

Niveles	Valor
Bueno	88 - 120
Regular	56 - 87
Deficiente	24 - 55

Elaboración de baremos para las dimensiones

Desgaste emocional : 8 ítems

Despersonalización : 8 ítems

Realización personal : 8 ítems:

Máximo puntaje : $5 \times 8 = 40$

Mínimo puntaje : $1 \times 8 = 8$

Rango : $40 - 8 = 32$

Amplitud : $32 / 3 = 11$

Niveles	Valor
Bueno	30 - 40
Regular	19 - 29
Deficiente	8 - 18

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el programa SPSS v.21 para calcular los siguientes estadígrafos: De manera menos formal, podemos definir el coeficiente de correlación de Spearman como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables con escala ordinal.

3.7. Descripción de la Prueba de Hipótesis

Se utilizaron los siguientes:

3.7.1. Análisis descriptivo

- Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con los que se procesaron los ítems del cuestionario.
- Se tuvo en cuenta el gráfico estadístico de barras, que sirvió para visualizar e interpretar los resultados.

3.7.2. Análisis ligados a las hipótesis

- Se utilizó el siguiente procedimiento
 - a) Planteamiento de la hipótesis estadística
 - b) Correlación de Spearman
 - c) Nivel de significancia
 - d) Grado de libertad
 - e) Prueba de hipótesis la t de correlación
 - f) Criterios de aceptación o rechazo de la hipótesis nula
 - g) Decisión estadística
 - h) Conclusión estadística

3.8. Confiabilidad de los instrumentos

“La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (Kerlinger, 2000, p.129).

Se aplicó la siguiente fórmula para analizar la confiabilidad de los instrumentos de investigación, mediante el coeficiente Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

La muestra piloto está conformada por 20 (n) docentes, a quienes se les administró el instrumento a fin de que sean desarrolladas por ellos y comprobar la confiabilidad de los instrumentos.

Reemplazando los valores en la fórmula se tiene:

$$\alpha = \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{34,07}{477,71} \right) = 0,97$$

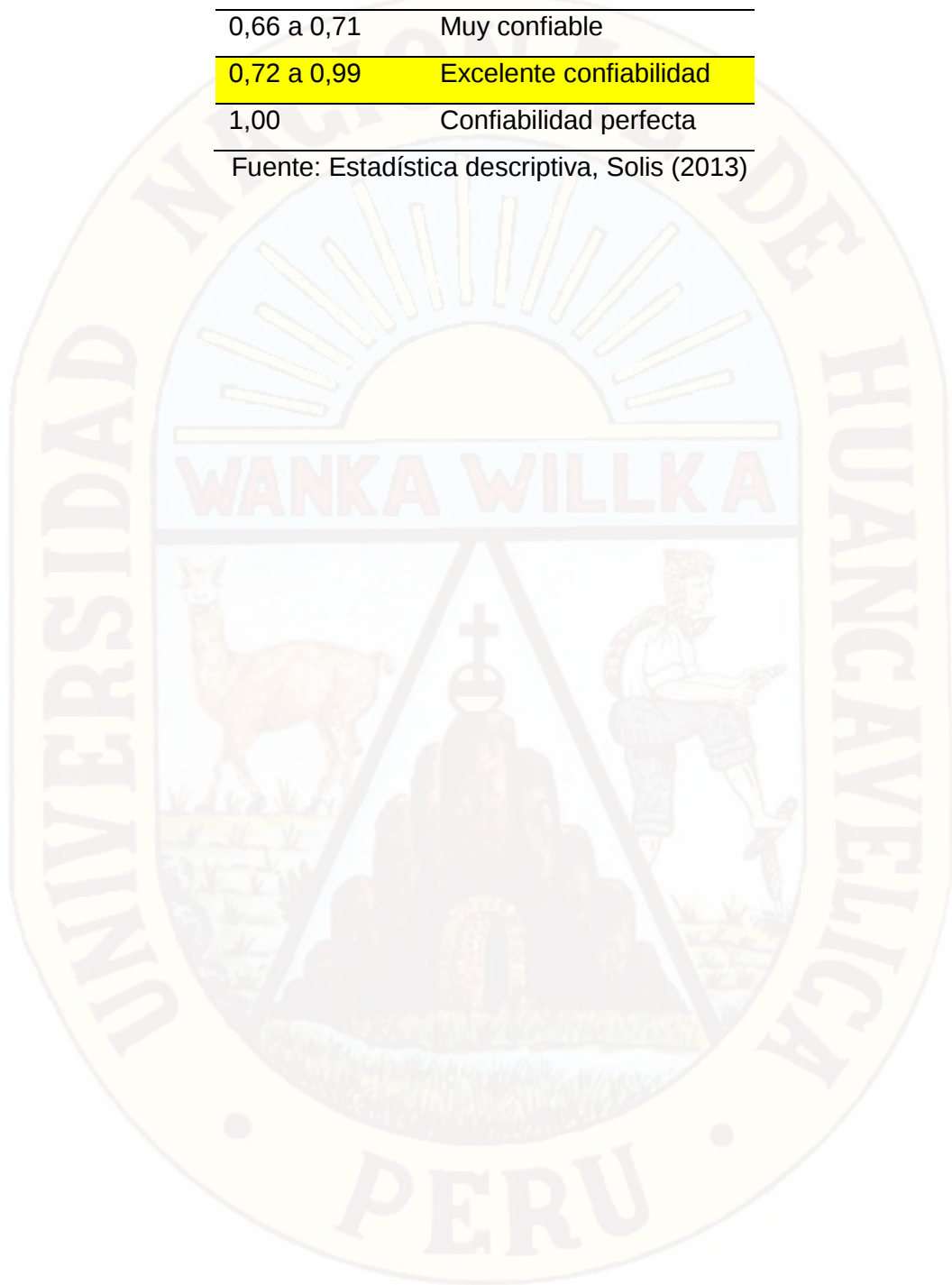
Se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido (0,97) indica que el instrumento presenta una excelente confiabilidad, ya que se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 de confiabilidad.

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
-----------	-------------

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Estadística descriptiva, Solis (2013)



CAPÍTULO IV RESULTADOS

En la presente investigación se aplicó dos escalas de Lickert a una muestra de 35 docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja de la región Huancavelica. El primer instrumento permitió evaluar la opinión de los docentes sobre el Clima institucional (26 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 aplicó en el mes de Julio del presente año académico 2017.

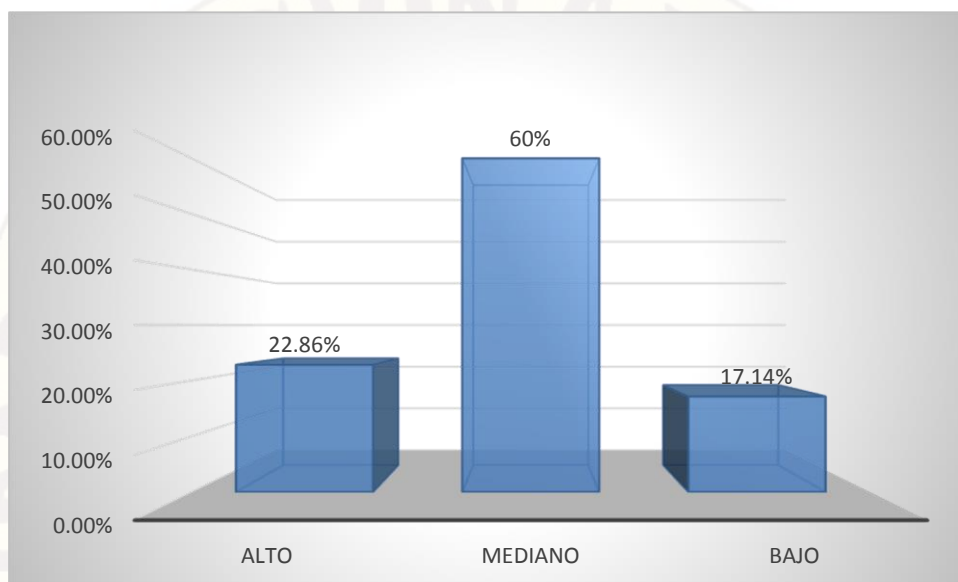
4.1. Descripción de los resultados de la variable Estrés laboral

Tabla N° 1
Resultados de la variable estrés laboral en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja

Nivel	f	%
Alto	8	22.86
Mediano	21	60.00
Bajo	6	17.14
Total	35	100.00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

Gráfico N° 1
Resultados de la variable estrés laboral en los docentes de la Red educativa de nivel Primaria de Carpapata, Pampas, tayacaja



Fuente: Tabla N°1

Interpretación:

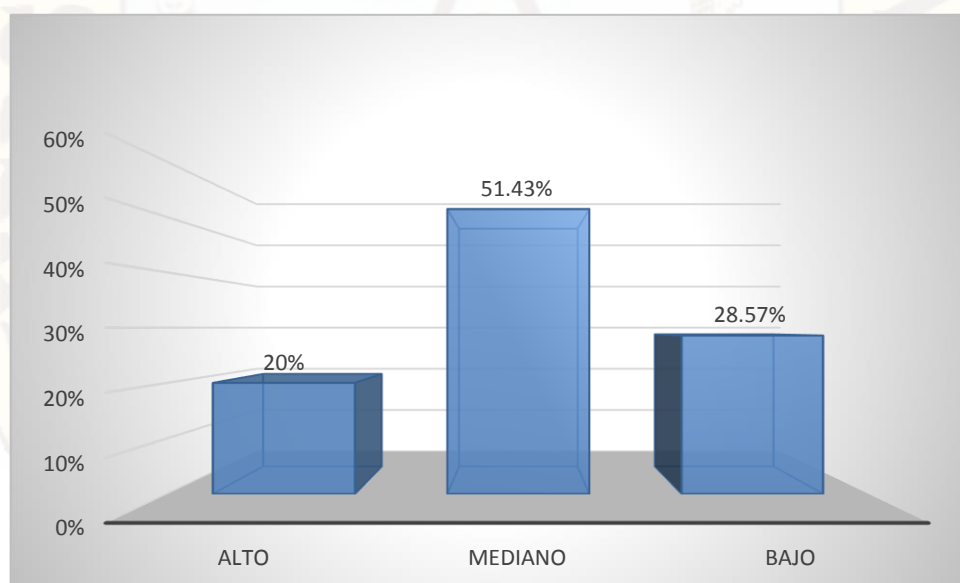
En la tabla N° 1 y el gráfico N° 1 se observa que son 8 docentes que representa el 22,86% de la muestra que manifiestan un alto nivel de estrés laboral, son 21 docentes que representa el 60% de la muestra manifiestan mediana presencia del estrés, y son 6 docentes que representa el 17.14% de la muestra manifiestan baja presencia del estrés laboral.

Tabla N° 2
Resultados de la dimensión desgaste emocional en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja

Nivel	f	%
Alto	7	20.00
Mediano	18	51.43
Bajo	10	28.57
Total	35	100.00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

Gráfico N° 2
Resultados de la dimensión desgaste emocional en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación:

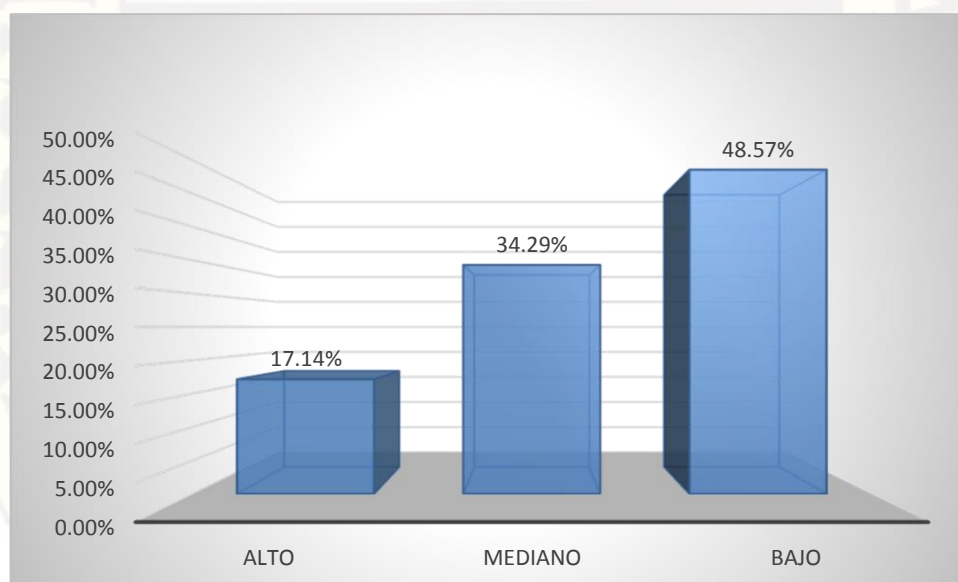
En la tabla N° 2 y el gráfico N° 2 se observa que son 7 docentes que representa el 20% de la muestra que manifiestan un alto nivel de desgaste emocional, son 18 docentes que representa el 51,43% de la muestra manifiestan mediana presencia y son 10 docentes que representa el 28,57% de la muestra manifiestan baja presencia del desgaste emocional.

Tabla N° 3
Resultados de la dimensión Despersonalización en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja

Nivel	f	%
Alto	6	17.14
Mediano	12	34.29
Bajo	17	48.57
Total	35	100.00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

Gráfico N° 3
Resultados de la dimensión Despersonalización en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación:

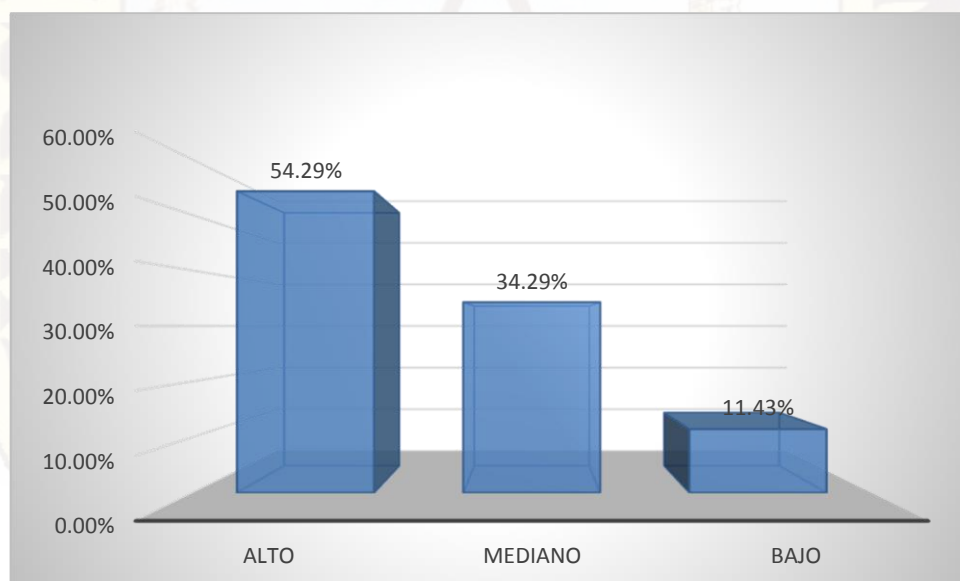
En la tabla N° 3 y el gráfico N° 3 se observa que son 6 docentes que representa el 17,14% de la muestra que manifiestan un alto nivel de despersonalización, son 12 docentes que representa el 34,29% de la muestra manifiestan mediana presencia y son 17 docentes que representa el 48,5% de la muestra manifiestan baja presencia de despersonalización.

Tabla N° 4
Resultados de la dimensión Realización personal en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja

Nivel	f	%
Alto	19	54.29
Mediano	12	34.29
Bajo	4	11.43
Total	35	100.00

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

Gráfico N° 4
Resultados de la dimensión Realización personal en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja



Fuente: tabla N° 4

Interpretación:

En la tabla N° 4 y el gráfico N° 4 se observa que son 19 docentes que representa el 54,29% de la muestra (nivel alto) manifiestan que no logro su realización personal, son 12 docentes que representa el 34,29% de la muestra manifiestan mediana realización personal y son 4 docentes que representa el 11,4% de la muestra (nivel bajo) manifiesta haber logrado su realización personal.

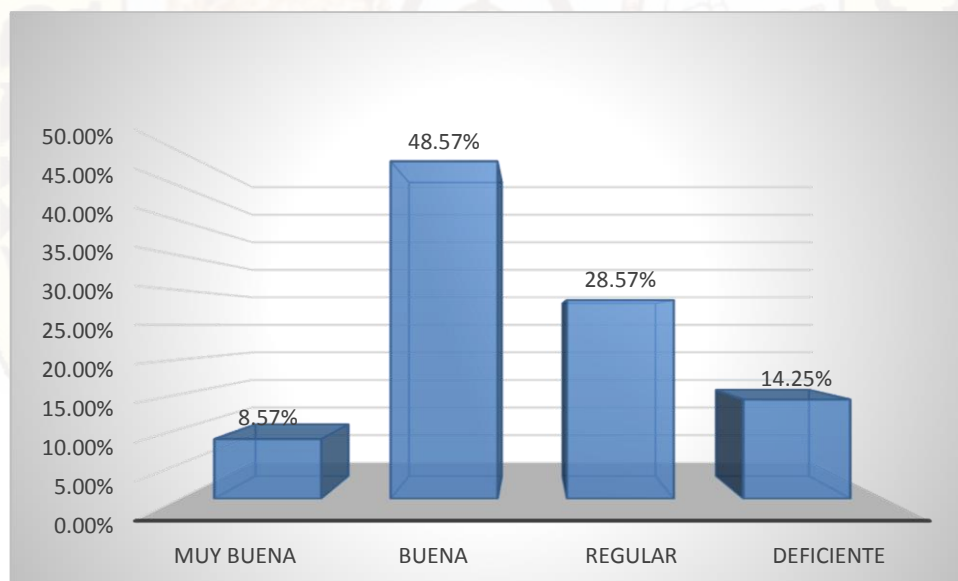
4.2. Descripción de los resultados de la variable clima institucional

Tabla N° 5
Resultados de la variable clima institucional en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja

Nivel	f	%
Muy Buena	3	8.57
Buena	17	48.57
Regular	10	28.57
Deficiente	5	14.29
Total	35	100.00

Fuente: Cuestionario de clima institucional

Gráfico N° 5
Resultados de la variable clima institucional en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación:

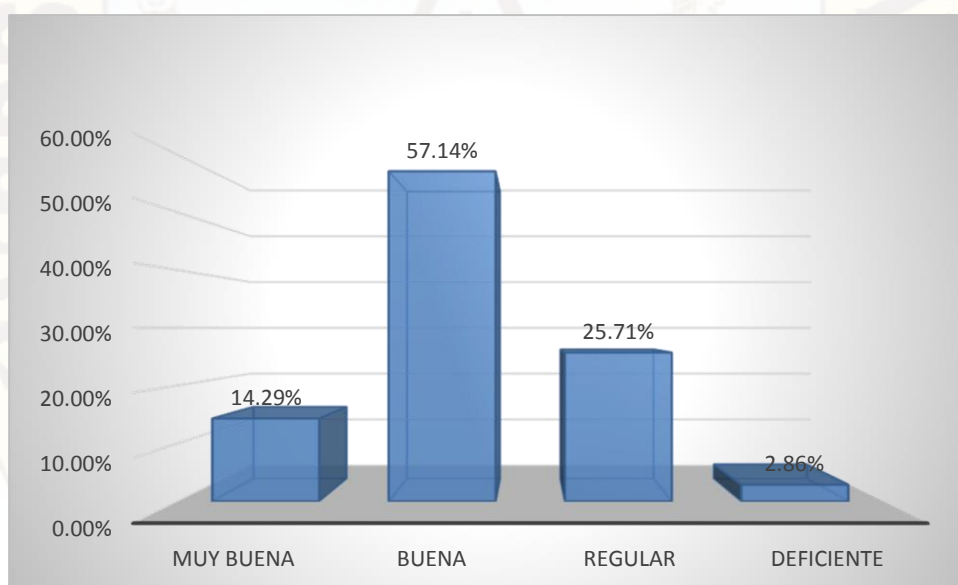
En la tabla N° 5 y el gráfico N° 5 se observa que son 3 docentes que representa el 8,57% de la muestra que manifiestan muy buen nivel en el clima institucional, son 17 docentes que representa el 48,57% de la muestra manifiestan buen clima institucional, son 10 docentes que representa el 28,57% de la muestra manifiestan regular nivel, y son 5 docentes que representa el 14,29% de la muestra manifiestan deficiencias en el clima institucional.

Tabla N° 6
Resultados de la dimensión identificación en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja

Nivel	f	%
Muy Buena	5	14.29
Buena	20	57.14
Regular	9	25.71
Deficiente	1	2.86
Total	35	100.00

Fuente: Cuestionario de clima institucional

Gráfico N° 6
Resultados de la dimensión identificación en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja



Fuente: tabla N° 6

Interpretación:

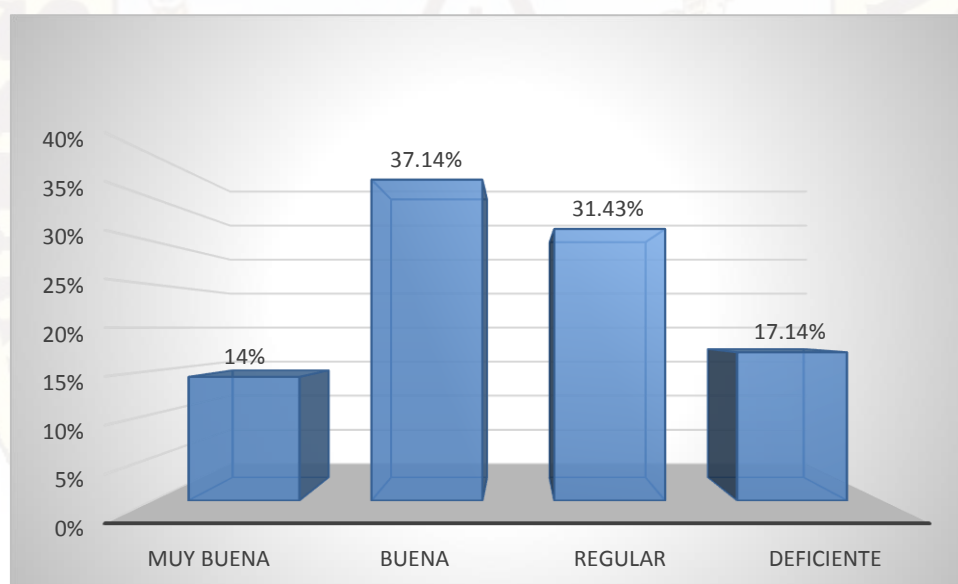
En la tabla N° 6 y el gráfico N° 6 se observa que son 5 docentes que representa el 14,29% de la muestra que manifiestan muy buen nivel en la identificación, son 20 docentes que representa el 57,14% de la muestra manifiestan buena identificación, son 9 docentes que representa el 25,71% de la muestra manifiestan regular nivel, y son 1 docente que representa el 2,8% de la muestra manifiestan deficiencias en la identificación.

Tabla N° 7
Resultados de la dimensión comunicación en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja

Nivel	f	%
Muy Buena	5	14.29
Buena	13	37.14
Regular	11	31.43
Deficiente	6	17.14
Total	35	100.00

Fuente: Cuestionario de clima institucional

Gráfico N° 7
Resultados de la dimensión comunicación en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación:

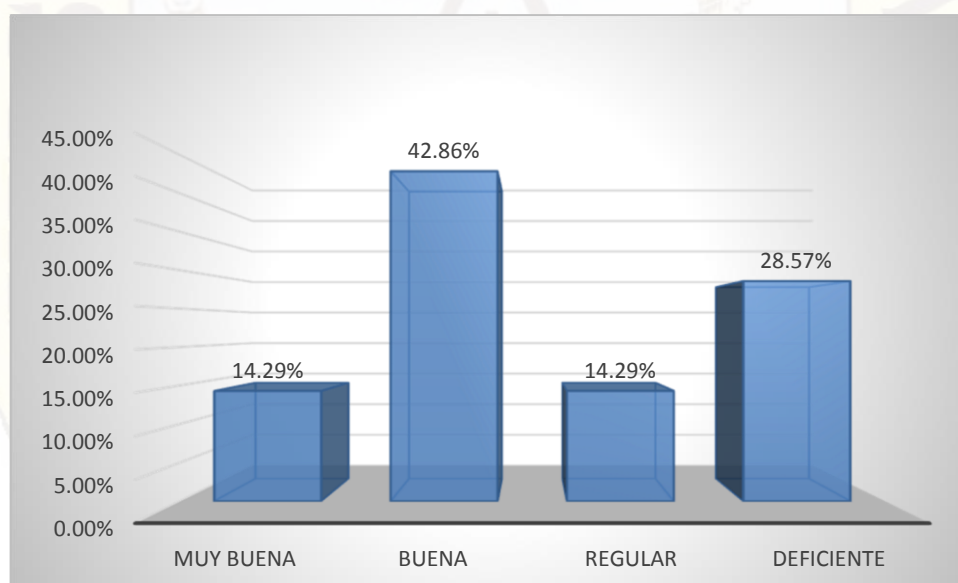
En la tabla N° 7 y el gráfico N° 7 se observa que son 5 docentes que representa el 14,29% de la muestra que manifiestan muy buen nivel en la comunicación, son 13 docentes que representa el 37,14% de la muestra manifiestan buena comunicación, son 11 docentes que representa el 31,43% de la muestra manifiestan regular nivel, y son 6 docente que representa el 17,14% de la muestra manifiestan deficiencias en la comunicación.

Tabla N° 8
Resultados de la dimensión manejo de conflictos en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja

Nivel	f	%
Muy Buena	5	14.29
Buena	15	42.86
Regular	5	14.29
Deficiente	10	28.57
Total	35	100.00

Fuente: Cuestionario de clima institucional

Gráfico N° 8
Resultados de la dimensión manejo de conflictos en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación:

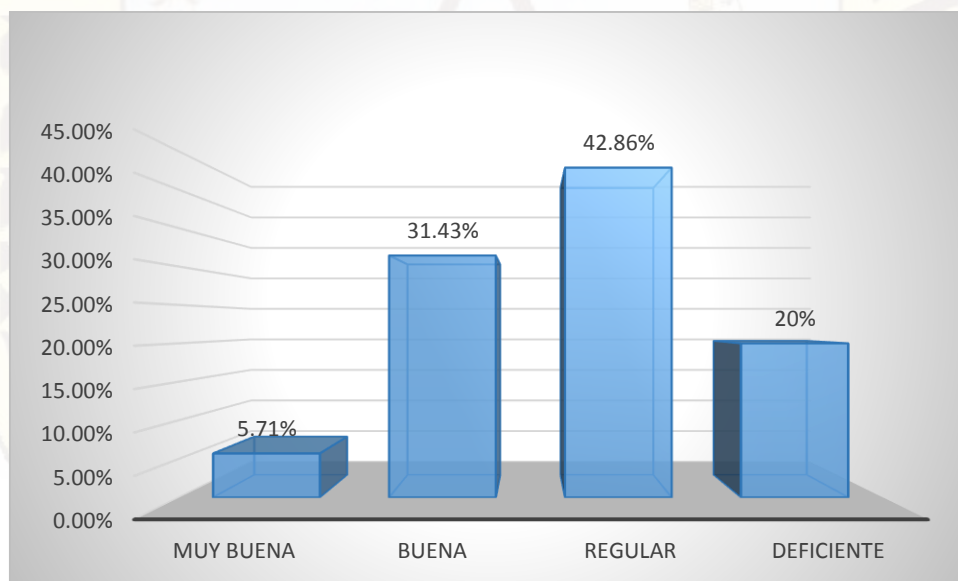
En la tabla N° 8 y el gráfico N° 8 se observa que son 5 docentes que representa el 14,29% de la muestra que manifiestan muy buen nivel en el manejo de conflictos, son 15 docentes que representa el 42,86% de la muestra manifiestan buena en el manejo de conflictos, son 5 docentes que representa el 14,29% de la muestra manifiestan regular nivel, y son 10 docente que representa el 28,57% de la muestra manifiestan deficiencias en el manejo de conflictos.

Tabla N° 9
Resultados de la dimensión optimización de capacidades en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja

Nivel	f	%
Muy Buena	2	5.71
Buena	11	31.43
Regular	15	42.86
Deficiente	7	20.00
Total	35	100.00

Fuente: Cuestionario de clima institucional

Gráfico N° 9
Resultados de la dimensión optimización de capacidades en los docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja



Fuente: Tabla N° 9

Interpretación:

En la tabla N° 9 y el gráfico N° 9 se observa que son 2 docentes que representa el 5,71% de la muestra que manifiestan muy buen nivel la optimización de capacidades, son 11 docentes que representa el 31,43% de la muestra manifiestan buena en la optimización de capacidades, son 15 docentes que representa el 42,86% de la muestra manifiestan regular nivel, y son 7 docente que representa el 20% de la muestra manifiestan deficiencias en la optimización de capacidades.

4.3. Prueba de hipótesis

A) Prueba de la hipótesis general

Existe una relación inversa y moderada entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Huancavelica -2014.

Hipótesis a contrastar:

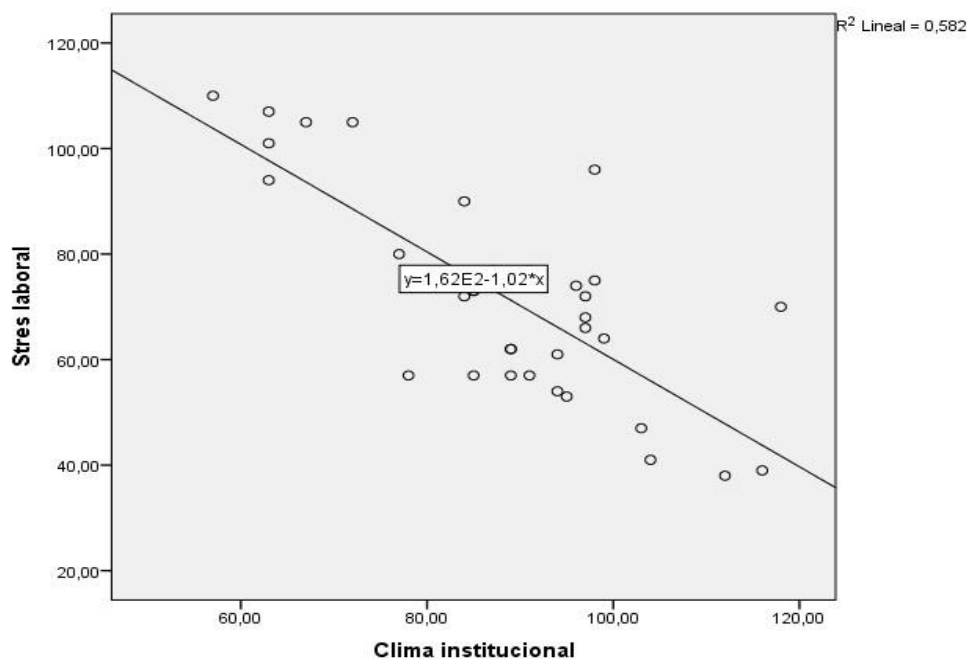
H₀: No existe una correlación inversa y moderada entre el Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas.

H₁: Si existe una correlación inversa entre el Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas.

Correlaciones

		Clima		
			institucional	estrés laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	-,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



Nivel de intensidad del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. del P. (2006)

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0.640$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe una correlación inversa y moderada entre el Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas.

a) Nivel de significancia:

$A = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba:

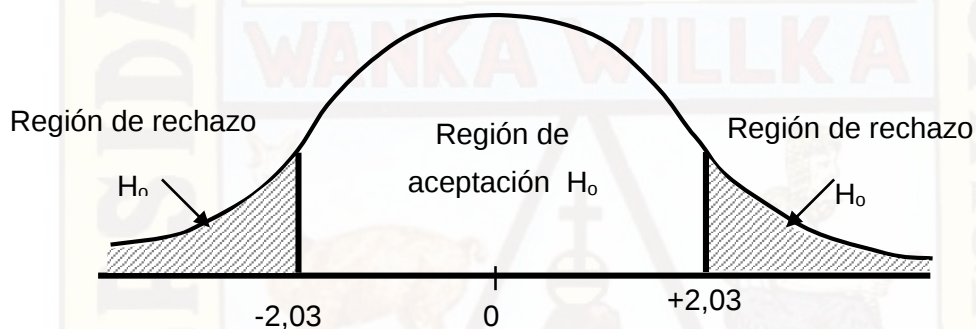
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación:

$\alpha = 0.05$

$gl = 35-2 = 33$

Valor crítico = -2,03



Aceptar H_0 si $-2,03 < t < 2,03$

Rechazar H_0 si $-2,03 \geq t \geq 2,03$

d) Recolección de datos y cálculos:

$n = 35$

$r_s = -0,640$

$$t = \frac{-0,640 \sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,640)^2}}$$

$t = -4,78$

e) Decisión estadística:

Puesto que t calculada es menor que la t de la tabla ($-4,78 < -2,03$) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

f) Conclusión estadística:

Puesto de t_c es mayor que t_t

Como -4,78 es menor que -2,03 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto Si existe una correlación inversa moderada entre el Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas.

B) Prueba de las hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

Existe una relación inversa y moderada entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica -2 014.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una correlación inversa y moderada entre el clima institucional y desgaste emocional en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica

H₁: Si existe una correlación inversa entre el Clima institucional y Desgaste emocional en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica.

Correlaciones

		Clima institucional	Desgaste emocional
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	35
	Desgaste emocional	Coefficiente de correlación	-,554**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nivel de intensidad del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. del P. (2006)

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,554$, se tiene correlación moderada por lo tanto, si existe una correlación inversa y moderada entre clima institucional y desgaste emocional en la red educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica.

a) Nivel de significancia:

A = 0,05 es decir el 5%

b) Estadística de prueba:

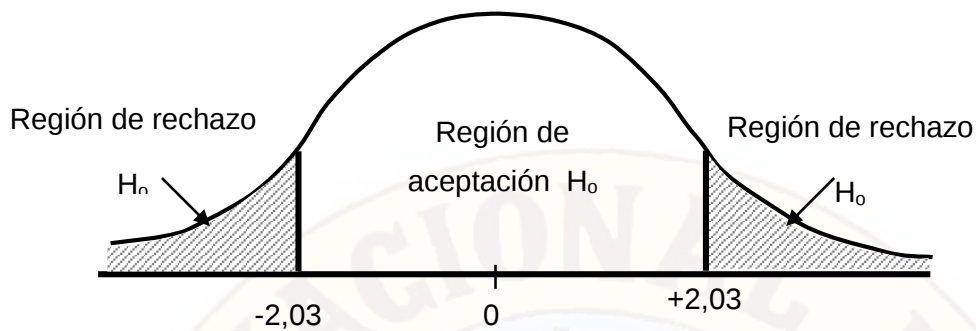
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación:

$\alpha = 0.05$

gl = $35-2 = 33$

Valor crítico = -2,03



Aceptar H_0 si $-2,03 < t < 2,03$

Rechazar H_0 si $-2,03 \geq t \geq 2,03$

d) Recolección de datos y cálculos:

$$n = 35$$

$$r_s = 0,554$$

$$t = \frac{-0,554 \sqrt{35 - 2}}{\sqrt{1 - (0,554)^2}}$$

$$t = -3,82$$

e) Decisión estadística :

Puesto que t calculada es menor que la t de la tabla ($-3,82 < -2,03$) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

f) Conclusión estadística:

Puesto de t_c es mayor que t_t

Como $-3,82$ es menor que $-2,03$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto Si existe una correlación inversa y moderada entre clima institucional y Desgaste emocional en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica – 2014.

Hipótesis específica 2:

Existe una relación inversa y moderada entre el Clima institucional y la Despersonalización en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica -2 014.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una correlación inversa y moderada entre el Clima institucional y la Despersonalización en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica

H₁: Si existe una correlación inversa y moderada entre el Clima institucional y la Despersonalización en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica

Correlaciones

		Clima		
			institucional	Despersonalización
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	-,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nivel de intensidad del coeficiente de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)

Fuente: Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. del P. (2006)

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,584$ se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe una correlación inversa y moderada entre el Clima institucional y despersonalización en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas

a) Nivel de significancia:

$A = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba:

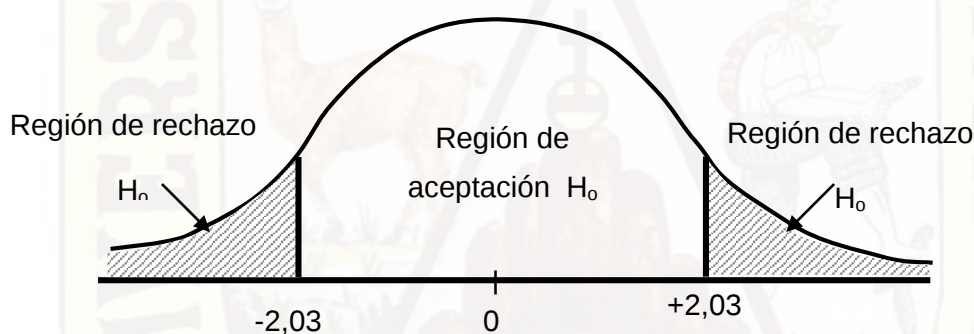
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación:

$\alpha=0.05$

$gl = 35-2 = 33$

Valor crítico = -2,03



Aceptar H_0 si $-2,03 < t < 2,03$

Rechazar H_0 si $-2,03 \geq t \geq 2,03$

d) Recolección de datos y cálculos:

$n = 35$

$r_s = 0,584$

$$t = \frac{-0,584 \sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,584)^2}}$$

$t = -4,13$

e) Decisión estadística:

Puesto que t calculada es menor que la t de la tabla ($-4,13 < -2,03$) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

f) **Conclusión estadística:**

Puesto de t_c es menor que t_t

Como -4,13 es menor que -2,03 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto Si existe una correlación inversa y moderada entre el Clima institucional y despersonalización en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas.

Hipótesis específica 3:

Existe una relación inversa y moderada entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica -2 014.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una correlación inversa y moderada entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica -2 014.

H₁: Si existe una correlación inversa y moderada entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica -2 014.

Correlaciones

		Clima institucional	Realización personal
Rho de Spearman	Clima institucional		
	Coefficiente de correlación	1,000	-,502**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	35	35
	Realizacion personal		
	Coefficiente de correlación	-,502**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nivel de intensidad del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. del P. (2006)

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,502$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe una correlación inversa y moderada entre el Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

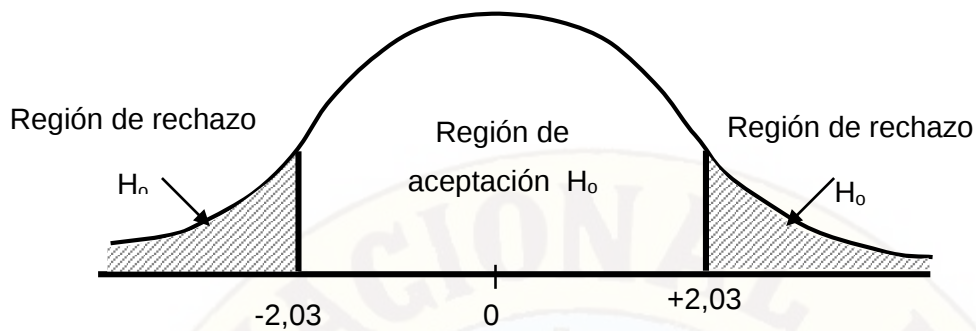
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = $35-2 = 33$

Valor crítico = $-2,03$



Aceptar H_0 si $-2,03 < t < 2,03$

Rechazar H_0 si $-2,03 \geq t \geq 2,03$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 35$$

$$r_s = 0,502$$

$$t = \frac{-0,502 \sqrt{35 - 2}}{\sqrt{1 - (0,502)^2}}$$

$$t = -3,39$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es menor que la t de la tabla ($-3,39 < -2,03$) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

f) Conclusión estadística

Puesto de t_c es menor que t_t como $-3,39$ es menor que $-2,03$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto existe una correlación inversa y significativa entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica -2 014

4.4. Discusión de resultados

Se formuló como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica. Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,640$, se tiene correlación moderada por lo tanto, si existe una correlación inversa y moderada entre el clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, para un nivel de confianza del 95%, como -4,78 es menor que -2,03 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto Si existe una correlación inversa moderada entre el Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas.

Por lo que en el marco teórico se señala que 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. Así como otros investigadores llegan a los mismo resultados que la nuestra donde: Laca, F. y Mejía, J. (2009), realizó la investigación: *Estrés, bienestar y patrones de decisión en maestros mexicanos*, estudio con 137 profesores del sistema de enseñanza primaria, secundaria y preparatoria de la ciudad de Colima no especificaron la intensidad del estrés, pero detectaron una mayor vulnerabilidad de los hombres en cuanto al estrés de rol, burnout, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización. Según dichos autores, los maestros por contrato tienen mayores niveles de despersonalización y burnout que los profesores que cuentan con una base laboral definitiva. Además, el estudio evidenció que las condiciones organizacionales, las preocupaciones profesionales y las quejas por falta de reconocimiento profesional fueron los factores que en mayor medida afectaron a los maestros jóvenes (22 a 31 años de edad). Los profesores maduros (más de 45 años de edad) se observaron menos vulnerables.

En primer lugar se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica. Donde el coeficiente Spearman, ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,554$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe una correlación inversa y moderada entre clima institucional y desgaste emocional en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica, como -3,82 es menor que -2,03 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto Si existe

una correlación inversa y moderada entre clima institucional y desgaste emocional en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica.

En el marco teórico se señala que desgaste 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 alumnado 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. De igual modo existen otras investigaciones como: Velásquez, C. y Chunga, A. (2009), 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.

En segundo lugar se formuló el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la despersonalización en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica. Donde el coeficiente de Spearman, ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,584$ se tiene correlación moderada por lo tanto, si existe una correlación inversa y moderada entre el Clima institucional y despersonalización en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra como $-4,13$ es menor que $-2,03$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto Si existe una correlación inversa y moderada entre el clima institucional y despersonalización en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas.

En el marco teórico se señala que por despersonalización, el sujeto desarrolla sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, así como un incremento de la irritabilidad hacia la motivación laboral. Este aislamiento se traduce en comportamientos

como absentismo laboral, la resistencia a enfrentarse con otros individuos o a atender al público. En su actitud emocional se vuelve fría, distante y despectiva. Crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás.

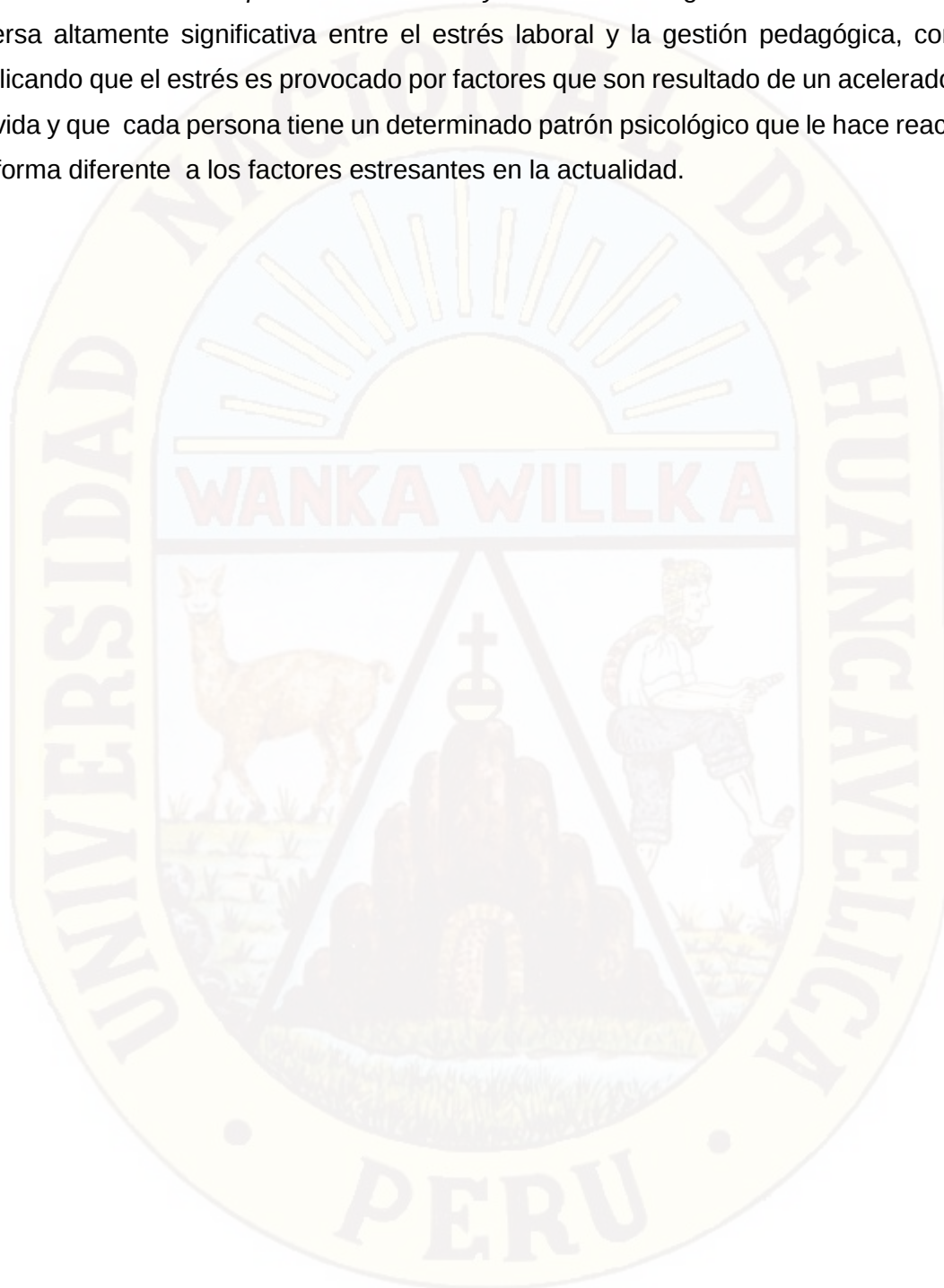
Estos resultados los contrastamos con las afirmaciones de según Castro, P. (2009), realizó la investigación. *Estrés docente en los profesores de escuela pública*. Sostiene que los factores desencadenantes del estrés laboral en los docente son las relaciones con alumnos, padres de familia y colegas o 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.

En tercer lugar, se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica. Donde el coeficiente de Spearman ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,502$, se tiene correlación moderada por lo tanto, si existe una correlación inversa y moderada entre el clima institucional y la realización personal en la red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, puesto de t_c es menor que t_t como $-3,39$ es menor que $-2,03$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto existe una correlación inversa y moderada entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica $-2,014$ para un nivel de confianza del 95%.

En el marco teórico se señala que por sentimiento de falta de realización personal, se da una dolorosa desilusión a la hora de valorar su propio trabajo, imposibilitando que consiga dar sentido a la propia vida y hacia los logros personales, con sentimientos de fracaso y baja autoestima. La autoevaluación negativa afecta a las relaciones con los compañero con los que le es imposible interactuar con, su productividad baja y surge crisis ante imposibilidad de soportar la presión.

En muchos casos el problema surge al enfrentar su visión idealizada de la profesión con la realidad en otros los horarios que no les obligan a cambiar sus patrones de vida. Los bajos sueldos, los escasos incentivos profesionales, o incluso el sentimiento de la pérdida de prestigio social de su profesión.

Estos resultados los contrastamos con las afirmaciones de según: Melgar, P. (2010), realizó la investigación. *Estrés laboral y gestión pedagógica en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de Huancayo*. En su investigación halló una correlación inversa altamente significativa entre el estrés laboral y la gestión pedagógica, concluye explicando que el estrés es provocado por factores que son resultado de un acelerado ritmo de vida y que cada persona tiene un determinado patrón psicológico que le hace reaccionar de forma diferente a los factores estresantes en la actualidad.



CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación inversa moderada entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014. cuyo resultado de Spearman es de -0,640 ubicada en la correlación moderada, además al aplicar t de correlación se tiene que t calculada es menor que t de la tabla ($-4,78 < -2,03$) para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y 95% esto implica que el clima institucional es regular debido que los docentes se encuentran mayormente estresados
2. Se determinó la relación inversa moderada entre el clima institucional y desgaste emocional en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014. cuyo resultado de Spearman es de -0,554 ubicada en la correlación moderada, además al aplicar t de correlación se tiene que t calculada es menor que t de la tabla ($-3,82 < -2,03$) para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y 95% por lo que no hay un buen clima institucional debido a que la mayoría de los docentes tienen un desgaste emocional.
3. Se determinó la relación inversa moderada entre el clima institucional y despersonalización en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014. cuyo resultado de Spearman es de -0,584 ubicada en la correlación moderada, además al aplicar t de correlación se tiene que t calculada es menor que t de la tabla ($-4,13 < -2,03$) para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y 95% Esto implica que no hay un buen clima institucional debido a que los docentes están mayormente con actitudes despersonalizadas.
4. Se determinó la relación inversa moderada entre el clima institucional y realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014, cuyo resultado de Spearman es de -0,502 ubicada en la correlación moderada, además al aplicar t de correlación se tiene que t calculada es menor que t de la tabla ($-3,39 < -2,03$) para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y 95%. Esto implica que no hay un buen clima institución debido a que la mayoría de los docentes perciben que no han logrado su realización personal.

RECOMENDACIONES

1. A los egresados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, se les sugiere, continuar investigando sobre la relación que existe entre el estrés laboral y el clima institucional de los docentes de las diferentes Instituciones educativas de nuestra región a fin de mejorar la relación entre docentes.
2. Se debe proponer a las instancias académicas pertinentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, Direcciones y Sub Dirección el diseño de políticas de capacitación y actualización docente basadas en talleres, charlas sobre clima institucional y el marco del buen desempeño docente, a fin de mejorar las relaciones humanas de las Instituciones Educativas, y por ende afianzar la relaciones humanas de los docentes de las Instituciones Educativas.
3. Se debe incluir en los Planes Curriculares de la Educación Humanista, preseminarios, seminarios y/o talleres que utilicen la teoría del estrés laboral y el clima institucional, a fin de superar o mejorar las diversas dificultades que se presentan, resultados de la correlación de estas dos variables de estudio.
4. Se hace necesario 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, con gran particularidad en las Instituciones Educativas deben establecer convenios con instituciones dedicadas a mejorar su calidad de vida emocional, autoestima y desarrollo personal.

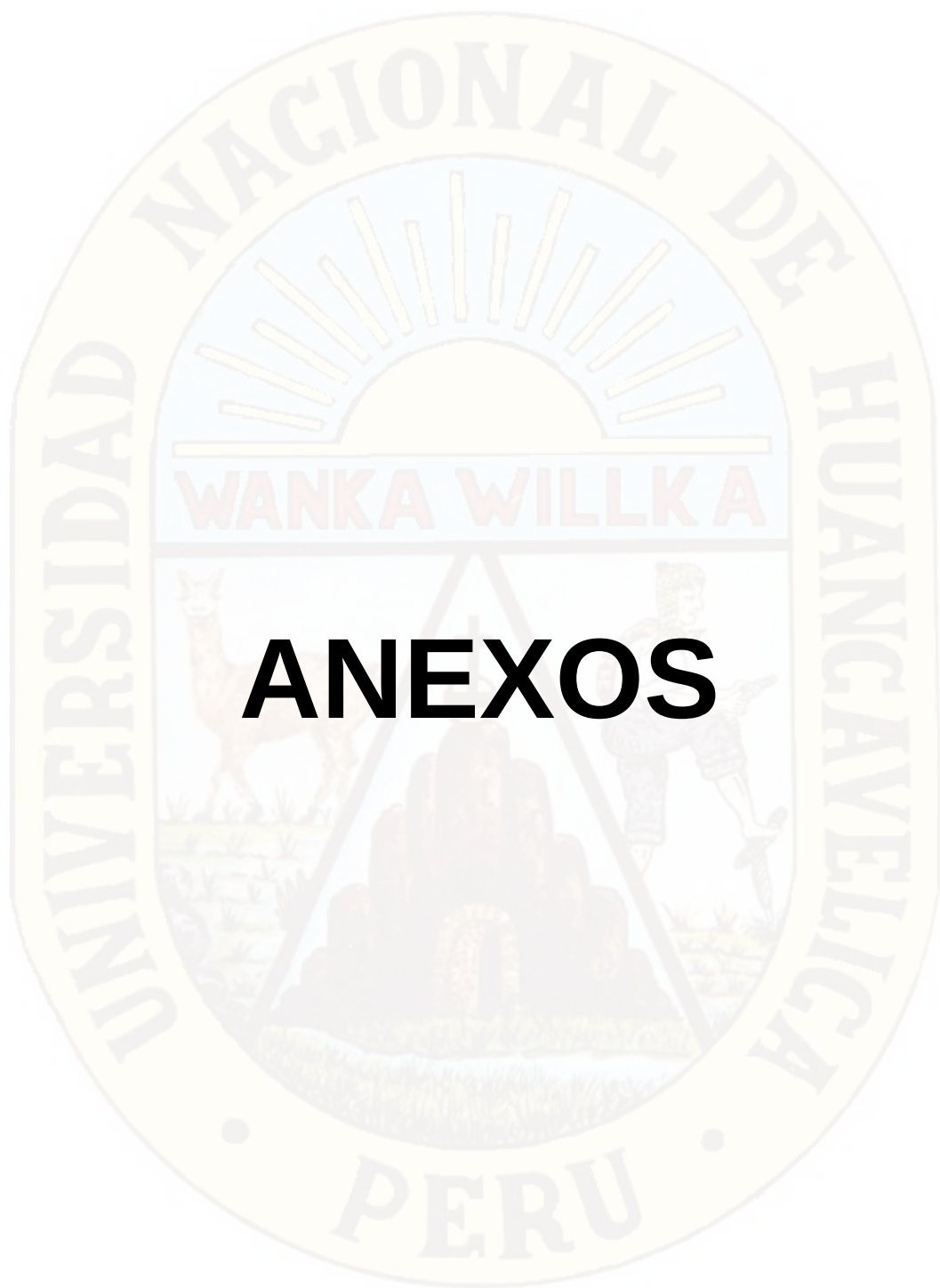
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguayo, J. (2003). *Descripción del clima organizacional en una empresa del sector alimenticio en Santa Fe de Bogotá: Carnes Los Sauces*. Chía: Universidad de La Sabana.
- Aldrete, M. G.; Pando, M.; Aranda, C.; Balcázar, N. (2009). *Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara*. Investigación en Salud 5 (1). México.
- Aluja, A. (1997). Incidencia de problemas de salud, tendencias psicopatológicas y estrés laboral en docentes de enseñanza primaria. *Póster presentado en el I Congreso de la Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología*. Madrid.
- Ary, D., Jacobs, L., Razavieh, A. (1989). *Introducción a la Investigación Pedagógica*. México. Edit. Mc Graw Hill.
- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. *Revista Asociación Española Neuropsiquiatría*, Vol. XI.
- Armstrong, H. (2001). *El clima laboral en los educandos*. Puebla Edt. Sembrador.
- Ávila, A. (2001). *Metodología de la Investigación*. Perú: Estudios y Ediciones.
- Benvenuto, J., Monge, Z. y Zanini, M. (2005). *Cultura Corporativa y Productividad Organizacional*. Serie Empresarial. Edit. Legis. Bogotá, Colombia.
- Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Participación en la Organización y Funcionamiento Centros Educación*. España: Universidad de Alcalá de Henares.
- Caligiori, I. y Díaz, J. (2009). *Clima institucional y desempeño de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes - Huancayo*. Tesis, UPLA.
- Calvete, L. Villa, R. (2000). *Estrés laboral docente*. México, 2da. Edc.
- Carvajal, Gladis (2010). *Cultura y clima institucional como factores determinantes en la eficacia del personal*. Tesis Doctoral. Universidad Bolívar. Venezuela.
- Castro, P. (2009). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. Tesis Posgrado. Pontificia Universidad Católica, Lima - Perú.
- Cordeiro, J. A. (2009). *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. España.
- Corilla, R. (2009). *Inteligencia Intrapersonal y Clima Organizacional*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Corrales, I. (2010). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes*. Venezuela.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- De la Orden, A. (1985). *Investigación Educativa*. España: Editorial Amaya S.A.
- Erikson, E. (1964). *Desarrollo Psicosocial*. Alemania: Editorial Harwich.
- Fernández, C. (2005). *Metodología de Investigación*. Estados Unidos: Editorial Annenberg.
- Freudenberger, H. J. (1974). El Síndrome del Burnout en el trabajo. En *Journal of Social Issues*, N° 30.
- Fonseca, M. (2000). *Comunicación Oral Fundamentos y Práctica Estratégica*. (Primera Edición). México: Pearson Educación.
- Forehand, G. y Von; G. (1965). *Clima y Comunicación Organizacional*. España. Editorial. Psychological Bulletin.
- Fuentes, J.L. (1989). *Gramática moderna de la lengua española*. Tomo I. México D.F.: Editorial Linusa.
- Fisher, J., Ury, F. y Patton, B. (1993). *El Arte de Negociar sin Ceder*. EEUU. Ed. words.
- Frese, M. y Fay, D. (2001). *Personal Initiative: an active performance concept for work in the*. Amsterdam: Editorial JAI Press.
- Fugate, M. y Ashforth, B. (2004). *Roles Transitorios de la Vida*. USA.
- GIL, P., Peiro, J. M. y Valcarcel, P.(1996). Influencia de las variables de carácter socio demográfico sobre el síndrome el estrés: un estudio en una muestra de profesionales. *Revista de psicología social aplicada*.6 (2).
- Gil-Monte, P., y Peiro, 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*. Anales de Psicología; 19(1).
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. del P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México 5ta.Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Jiménez, R. (2004). *Cultura Organizacional*. Universidad de La Habana. Cuba.
- K-Kahn, F. (1983). *Cultura organizacional*. España, 4° Ed.
- Laca, F. y Mejía, J. (2009). Estrés, bienestar y patrones de decisión en maestros mexicanos. *Revista de Psicología Social y Personalidad XXI* (2)

- Laca, T.; y Lares, E. (2005). *Relación entre la Calidad de la Comunicación del Director y el Desempeño de los Docentes*. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad Bicentennial de Aragua. Maracay.
- Lechuga, G. (1998). *La crisis organizacional en la sociedad actual*. Buenos Aires: Biodiversidad y Cultura.
- Congreso de la República del Perú (2004). *Ley General de Educación 28044*. Art. 68.
- Lewin, K. Lippitt R. y White; R. (1939). *Concepción del Liderazgo*. España: Editorial Moroba.
- López, J. Menchero, L. (2009). La salud Laboral de los docentes [en línea]. Disponible en: <http://www.educaweb.com/noticia/2009/03/26/salud-laboral-docentes-13542.html>. [Consulta: 2014, 7 de noviembre].
- Mamani, M. (2009). *El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico "Vigil". Perú*
- Maslach, C.; Jackson, S. (1986). *Estrés Inventory*. 2da edición Consulting Psychologists Press. Palo Alto, CA,
- Maslach, C. (1946). *Instrumento de aplicar en una muestra*, Ed. Bruses. Psychologists Press. Palo Alto, CA.
- Maslach, C. (1993). El estrés profesional. *En Journal of social Issves*. Vol.34, Nº4
- Melgar, P. (2010). *Estrés Laboral y Gestión Pedagógica en Docentes de Secundaria de Instituciones Educativas Públicas de Huancayo*. Tesis Post Grado. UNCP, Huancayo – Perú.
- Ministerio de Educación, MINEDU. (2011). *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Lima Perú.
- Moberg, D. (1990). *La Cultura y el Clima Organizacional*. New York. Ed. Culture.
- Noriega, V. (1988). *Escuela Nacional de Salud Pública*. Calle 100 No. 10132 e/ E y Perla. Altahabana, Boyeros. La Habana, Cuba.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis doctoral en ciencias de la salud. Instituto Nacional de los trabajadores. La Habana, Cuba.
- Oseda, D. (2012). *Metodología de la Investigación*. Huancayo, Edt. Pirámide.
- Padilla, Dante (2009). *Percepción de los docentes, administrativos y alumnos sobre el liderazgo y cultura organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego*. Tesis, UCV. Lima.
- Pérez, G. (2009). *Nivel de estrés laboral y nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Monterelos, Nuevo león, México*. Tesis de Posgrado. Universidad de Monterelos. México.

- Pérez, N. y Rivera, P. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonia Peruana, periodo 2013*. Tesis Posgrado. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos – Perú.
- Pontificia Universidad Católica del Perú, PUCP (1998). Las técnicas de evaluación. Reglamento de la Gestión del sistema educativo D.S.N°009-2005 ED Art.11
- Rentería, C. y Quinteros, P. (2009). *Satisfacción laboral de los estudiantes*. México
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall, México.
- Rodríguez, M. (1986) Teoría y Diseño de la Investigación Científica. Perú: Ediciones Atusparia.
- Ruiz, C. (2004) *Clima institucional es el ambiente de trabajo, España*.
- Salanova, M. (2003). *Burnout en profesores de enseñanza secundaria: un estudio longitudinal*. Colección Psyque.
- Salazar, T. (1980). *Las organizaciones institucionales*. México.
- Sieglin, V.; Ramos, M. E. (2007). *Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Córdoba*. Argentina: Oficina de Publicaciones Enseña.
- Seyle, H. (1936). *El estrés laboral*. Colombia, Edt. Treller
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005): *Administración*. México: Ed. Educación I.
- Stanton, W. (2007). *Fundamentos de Marketing*. México: Ed. Mc Graw-Hill Interamericana.
- Sierra, R. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Ed. 10°. Editorial Paraninfo S.A. Madrid.
- Tagiuri, R. (1968). *Concepto de clima organizacional*. Boston - Harvard. Ed. Bussiness Adm.
- Toro, P. (2001). *Realidad institucional en conflicto*. México, 3° Edc.
- UNESCO (2008). *Informe sobre la salud. Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. Ginebra: OMS.
- Velásquez, C. y Chunga, A. (2009). *Fuentes de Estrés Laboral en profesores de Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario en Trujillo*. Tesis Posgrado. Perú.
- Universidad César Vallejo (2010). *Administración de los recursos humanos*.
- Universidad Nacional Centro del Perú (2008). *Tendencias Actuales de Gestión Educativa, Investigación Pedagógica y Currículo*. Unidad de Posgrado de Facultad de Pedagogía y Humanidades. Maestría en Gestión Educativa 2006-2007.
- Universidad Peruana Cayetano Heredia (2001). *Proyecto Educativo Institucional Estratégico*, Lima - Perú.
- Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Editorial Herder.



ANEXOS



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. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

PARTE I: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	ITEMS	PUNTAJE				
	IDENTIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Mi trabajo lo realizo por interés personal.					
2	Trabajo prioritariamente por principios institucionales					
3	Siento que contribuyo para mejorar la imagen institucional.					
4	Participo en las actividades extracurriculares de la institución.					
5	Me identifico con las metas del grupo.					
COMUNICACIÓN						
6	La comunicación entre docentes es fluida.					
7	Siento que temo criticar o ser criticado.					
8	Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.					
9	Expreso libremente mis puntos de vista sin temor.					
10	Genero 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	Me muestro 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 elude el problema.					
15	Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.					

16	Promuevo las relaciones interpersonales y concilio los conflictos internos con principio de identidad cultural.					
17	Percibo que existe liderazgo del Director.					
18	Acepto y respeto 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 situaciones de 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	Los docentes de la misma área colaboran de manera incondicional.					
25	Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.					
26	Hay interés de participación, en busca de consenso para apoyar las decisiones adoptadas por la mayoría					

PARTEII: ESTRÉS LABORAL

Nº	ITEMS	PUNTAJE				
	DESGASTE EMOCIONAL	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2	Siento cansancio 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, siento que no soy valorado.					
5	Trato a las demás personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales.					
6	Trabajar todo el día con las mismas personas requiere de mucho esfuerzo.					
7	Trato muy eficazmente los problemas de mi centro de trabajo.					
8	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.					
DESPERSONALIZACIÓN						
9	Considero que trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo adicional.					
10	Pienso que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.					
12	Me preocupa lo que le ocurre a mis estudiantes.					
13	Siento que mis estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.					
14	Me siento frustrado en mi trabajo.					

15	Creo que estoy trabajando demasiado.					
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.					
	REALIZACIÓN PERSONAL					
17	Entiendo los problemas de los estudiantes.					
18	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.					
19	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.					
20	Me siento muy activo en mi trabajo.					
21	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes.					
22	Me siento estimulado después de trabajar.					
23	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.					
24	Me siento satisfecho con lo alcanzado a través de mi profesión hasta el momento.					



Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
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	➤ Reflexiona que su trabajo está acorde con los principios institucionales.	➤ Mi trabajo lo realizo por interés personal. ➤ Trabajo prioritariamente por principios institucionales	Escala ordinal Likert. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	CUESTIONARIO
				➤ Reconoce que influye en la imagen institucional.	➤ Siento que contribuyo para mejorar la imagen institucional.		
				➤ Participa en las actividades extracurriculares	➤ Participo en las actividades extracurriculares de la institución.		
				➤ Asume compromiso. en los objetivos y metas de grupo	➤ Me identifico con las metas del grupo.		
			Comunicación	➤ Reconoce la existencia de desconfianza dentro de la Institución Educativa.	➤ Siento que temo criticar o ser criticado. ➤ Me muestro a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.		
				➤ Identifica situaciones de respeto y diálogo en su IE.	➤ Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes. ➤ Hay demasiado egoísmo entre docentes.		
				➤ Considera que el clima democrático es clave para el éxito institucional.	➤ Genero un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.		
				➤ Valora la existencia de comunicación oportuna entre los actores educativos.	➤ La comunicación entre docentes es fluida. ➤ Expreso libremente mis puntos de vista sin temor. ➤ Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos.		
			Manejo de conflictos	➤ Muestra interés en solucionar los conflictos institucionales	➤ Frente a los conflictos institucionales que hay, usted elude el problema. ➤ Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.		
				➤ Contribuye al desarrollo de las relaciones interpersonales.	➤ Promuevo las relaciones interpersonales y concilio los conflictos internos con principio de identidad cultural.		
				➤ Reconoce el liderazgo directivo en su Institución	➤ Percibo que existe liderazgo del Director.		

				Educativa.	➤ Acepto y respeto el liderazgo basado en la capacidad.		
				➤ Considera que la toma de decisiones es oportuna y consensuada.	➤ Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director. ➤ El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.		
				Optimización de capacidades	➤ Discierne frente a la competencia desleal en su Institución Educativa.	➤ Hay situaciones de competencia desleal entre los docentes de la Institución.	
					➤ Identifica actividades de integración en su Institución Educativa.	➤ Se realiza actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.) ➤ Sólo alguno de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.	
					➤ Percibe ayuda y colaboración dentro de su Institución Educativa.	➤ Los docentes de la misma área colaboran de manera incondicional. ➤ Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.	
					➤ Participa en busca de consenso	➤ Hay interés de participación, en busca de consenso para apoyar las decisiones adoptadas por la mayoría	
Variable 2 Estrés laboral	Respuesta adaptativa a un estrés emocional caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonaliza	El estrés laboral está presente en la I.E de la red mencionada y se puede ver en el agotamiento emocional,	Desgaste emocional.	➤ Reconoce la existencia del agotamiento emocional en su trabajo.	➤ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	Escala ordinal Likert. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	CUESTIONARIO
				➤ Demuestra cansancio permanente.	➤ Siento cansancio al final de la jornada de trabajo. ➤ Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.		
				➤ Siente la tensión en su trabajo	➤ Trato a las demás personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales. ➤ Trato muy eficazmente los problemas de mi centro de trabajo.		
				➤ Muestra frustración en sus actividades cotidianas	➤ Hago lo que hago en mi trabajo, siento que no soy valorado. ➤ El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.		

	da en la relación con los demás y sentimiento de inequidad a las tareas laborales que se deben de realizar.	despersonalización y realización personal, ya que estas impiden el normal desarrollo de los docentes.		➤ Se siente limitado en su labor pedagógica.	➤ Trabajar todo el día con las mismas personas requiere de mucho esfuerzo.		
			Despersonalización.	➤ Considera que el trato inhumano es producto del cansancio.	➤ Considero que trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo adicional.		
				➤ Reconoce la insensibilidad hacia los demás.	➤ Pienso que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.		
				➤ Le preocupa la dureza con que trata a las personas.	➤ Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.		
				➤ Muestra desinterés por los demás	➤ Me preocupa lo que le ocurre a mis estudiantes.		
				➤ Percibe sentimiento de culpa por el mal trato a los demás.	➤ Creo que estoy trabajando demasiado.		
			Realización personal.	➤ Soluciona problemas de los estudiantes.	➤ Siento que mis estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.		
					➤ Trabajar directamente con personas me produce estrés.		
				➤ Su trabajo es una motivación positiva.	➤ Entiendo los problemas de los estudiantes.		
				➤ Se siente realizado en su trabajo.	➤ Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes.		
					➤ Me siento muy activo en mi trabajo.		
					➤ Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.		
					➤ Me siento satisfecho con lo alcanzado a través de mi profesión hasta el momento.		
					➤ He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.		
				➤ Se siente animado después de su trabajo.	➤ Me siento estimulado después de trabajar.		
				➤ Trata los problemas emocionales con serenidad.	➤ En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.		

Puntaje y nivel del estrés laboral por dimensiones y total
Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, tayacaja
Huancavelica - 2 014.

No	Dimensiones						Estrés laboral	
	Desgaste emocional		Despersonaliza ción		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	

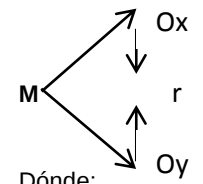
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la red educativa de nivel primaria de Carpapata región Huancavelica.

Puntaje y nivel del clima institucional por dimensiones y total
Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Tayacaja
Huancavelica – 2 014.

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 red educativa de nivel primaria de Carpapata región Huancavelica.

MATRIZ DE CONSISTENCIA
CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA, PAMPAS, HUANCAMELICA – 2 014

PROBLEMA	OBJETIVOS	ANTECEDENTES	HIPÓTESIS	VARIABLES Y METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014? Problemas específicos 1. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014? 2. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la despersonalización en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014? 3. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014?	Objetivo general Determinar la relación existente entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014. Objetivos específicos 1. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014. 2. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la despersonalización en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014. 3. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2 014.	Internacional Aldrete y otros (2009) Realizó la investigación: “Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara”. México. Corrales, I. (2010): “Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes”. Venezuela. Cordeiro, J.A. (2003) “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 Nacionales Mamani, M. (2009) Realizó la investigación: El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico “Vigil” Perú Melgar, P. (2009) “Estrés Laboral y Gestión Pedagógica en Docentes de Secundaria de Instituciones Educativas Públicas de Huancayo” tesis Post Grado. UNCP, Huancayo – Perú. Castro, P. (2008) “El estrés docente en los profesores de escuela pública”. Tesis Post Grado. Pontificia Universidad Católica, Lima Perú. Corilla, Raúl. (2009) “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.	Hipótesis general Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Huancavelica -2 014. Hipótesis específicas 1.Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el desgaste emocional en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica -2 014. 2.Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la despersonalización en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica - 2 014. 3.Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la realización personal en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica -2 014.	Variable 1. Clima institucional Dimensión: • Identificación • Comunicación • Manejo de conflictos • Optimización de capacidades Variable 2. Estrés laboral Dimensión: • Desgaste emocional • despersonalización • Realización personal Método general: Científico Método específico: Descriptivo Diseño: Transversal-correlacional  Dónde: M = Muestra Ox = Observación de la variable 1 Oy = Observación de la variable 2 r = Correlación entre dichas variables	POBLACIÓN La población está constituida por 35 docentes de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Huancavelica - 2 014. MUESTRA Está conformada por todos los docentes de Educación Primaria en nuestro caso 35 de la Red educativa de nivel primaria de Carpapata, Pampas, Huancavelica - 2 014.

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30062 DE LA
COMUNIDAD CAMPESINA DE TARACAY – COLCABAMBA – PAMPAS.

Entrega la:

CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE APLICACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA

A Yul Briner Castro Remuzgo, identificado con DNI N° 45217462, con domicilio legal en el Jr. Mariscal Cáceres 1168 – Sapallanga – Huancayo, con grado académico de Bachiller en Educación y Ciencias Humanas, especialidad Educación Primaria.

Que, de conformidad con el reglamento para la Elaboración y Evaluación de Tesis para obtener el Grado Académico de magíster en Administración y Planificación de la Educación, en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, habiendo presentado a mi despacho el Proyecto de Tesis titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA – PAMPAS, HUANCAMELICA – 2014”**, para su respectiva aplicación en el presente Año Académico 2016; el mismo que fue elaborado en estos meses con la asesoría del Dr. Alberto Rivelino Patiño Rivera y bajo la fotocopia de la Resolución N° 134-2016-EPG-R/UNH, para su sustentación próxima.

Se le expide la presente a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente.

Taracay, 29 de agosto del 2016.



Gladis V. Peñalosa Flores
Gladis V. Peñalosa Flores
C.M. 1019802350
DIRECTORA(a)

**LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30946 DEL
CENTRO POBLADO DE CARPAPATA – COLCABAMBA – PAMPAS.**

HACE CONSTAR

*La culminación de la aplicación de la Tesis de Maestría a **Yul Briner Castro Remuzgo**, identificado con DNI N° 45217462, con domicilio legal en el Jr. Mariscal Cáceres 1168 – Sapallanga - Huancayo, con Grado Académico de Bachiller en Educación y Ciencias Humanas, especialidad Educación Primaria.*

*Que, de conformidad con el Reglamento para la Elaboración y Evaluación de Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración y Planificación de la Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, habiendo presentado a mi despacho el Proyecto de Tesis titulado: “**CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA – PAMPAS HUANCAVELICA – 2 014**”, para su respectiva aplicación en el presente Año Académico 2 016; el mismo que fue elaborado en estos meses y bajo la fotocopia de la Resolución N° 134-2016-EPG-R/UNH, para su sustentación próxima.*

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

Carpapata, 29 de agosto del 2 016.



Lic. Sonia Chancasanampa Martínez
Directora

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31036 DEL
CENTRO POBLADO DE OCCORO – COLCABAMBA – PAMPAS.

Entrega la presente:

CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE APLICACIÓN DE TESIS

A **Yul Briner Castro Remuzgo**, identificado con DNI N° 45217462, con domicilio legal en el Jr. Mariscal Cáceres 1168 – Sapallanga - Huancayo, con Grado Académico de Bachiller en Educación y Ciencias Humanas, especialidad Educación Primaria.

Que, de conformidad con el Reglamento para la Elaboración y Evaluación de Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración y Planificación de la Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, habiendo presentado a mi despacho el Proyecto de Tesis titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA – PAMPAS HUANCAMELICA – 2 014”**, para su respectiva aplicación en el presente Año Académico 2 016; el mismo que fue elaborado en estos meses y bajo la fotocopia de la Resolución N° 134-2016-EPG-R/UNH, para su sustentación próxima.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que considere convenientes.

Occoro, 25 de agosto del 2 016.



Lic. Vilma Gloria Pavez Mayante
C.M. 1023078023
DIRECTORA (R)

Directora

**EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30132
DE LA COMUNIDAD CAMPESINA DE VISTA ALEGRE –
COLCABAMBA – PAMPAS.**

En uso de su atribución otorga la presente:

**CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE
APLICACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA**

A Yul Briner Castro Remuzgo, identificado con DNI N° 45217462, con domicilio legal en el Jr. Mariscal Cáceres 1168 – Sapallanga - Huancayo, con Grado Académico de Bachiller en Educación y Ciencias Humanas, especialidad Educación Primaria.

Que, de conformidad con el Reglamento para la Elaboración y Evaluación de Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración y Planificación de la Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, habiendo presentado a mi despacho el Proyecto de Tesis titulado: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA – PAMPAS HUANCAMELICA – 2014"**, para su respectiva aplicación en el presente Año Académico 2016; el mismo que fue elaborado en estos meses y bajo la fotocopia de la Resolución N° 134-2016-EPG-R/UNH, para su sustentación próxima.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que considere convenientes.

Vista Alegre, 29 de agosto del 2016.




Lic. Jorge Bendezi Barzola
C.M. 1020101073
DIRECTOR (e)

Lic. Jorge Bendezi Barzola
Director

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31380 DEL
CENTRO POBLADO DE SAN VICENTE DE YANAYACU – COLCABAMBA –
PAMPAS.

Otorga la presente:

CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE APLICACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA

A **Yul Briner Castro Remuzgo**, identificado con DNI N° 45217462, con domicilio legal en el Jr. Mariscal Cáceres 1168 – Sapallanga - Huancayo, con Grado Académico de Bachiller en Educación y Ciencias Humanas, especialidad Educación Primaria.

Que, de conformidad con el Reglamento para la Elaboración y Evaluación de Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración y Planificación de la Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, habiendo presentado a mi despacho el Proyecto de Tesis titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA – PAMPAS HUANCAMELICA – 2 014”**, para su respectiva aplicación en el presente Año Académico 2 016; el mismo que fue elaborado en estos meses y bajo la fotocopia de la Resolución N° 134-2016-EPG-R/UNH, para su sustentación próxima.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que considere convenientes.

San Vicente de Yanayacu, 25 de agosto del 2 016.



Lic. Cinthia Quispe Quincho
Directora

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31031 DE LA
COMUNIDAD CAMPESINA DE ARHUAYACU – COLCABAMBA – PAMPAS.

HACE CONSTAR LA CULMINACIÓN DE APLICACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA

A Yul Briner Castro Remuzgo, identificado con DNI N° 45217462, con domicilio legal en el Jr. Mariscal Cáceres 1168 – Sapallanga - Huancayo, con Grado Académico de Bachiller en Educación y Ciencias Humanas, especialidad Educación Primaria.

Que, de conformidad con el Reglamento para la Elaboración y Evaluación de Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración y Planificación de la Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, habiendo presentado a mi despacho el Proyecto de Tesis titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA – PAMPAS HUANCAMELICA – 2014”**, para su respectiva aplicación en el presente Año Académico 2016; el mismo que fue elaborado en estos meses y bajo la fotocopia de la Resolución N° 134-2016-EPG-R/UNH, para su sustentación próxima.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que considere convenientes.

Arhuayacu, 29 de agosto del 2016.




Lic. Mía Ovidia Torres Loyola
Directora

**LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°
31234 DEL CENTRO POBLADO DE RANRA – COLCABAMBA –
PAMPAS.**

Otorga la presente:

**CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE APLICACIÓN DE TESIS DE
MAESTRÍA**

A **Yul Briner Castro Remuzgo**, identificado con DNI N° 45217462, con domicilio legal en el Jr. Mariscal Cáceres 1168 – Sapallanga - Huancayo, con Grado Académico de Bachiller en Educación y Ciencias Humanas, especialidad Educación Primaria.

Que, de conformidad con el Reglamento para la Elaboración y Evaluación de Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración y Planificación de la Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, habiendo presentado a mi despacho el Proyecto de Tesis titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA – PAMPAS HUANCAVELICA – 2 014”**, para su respectiva aplicación en el presente Año Académico 2 016; el mismo que fue elaborado en estos meses y bajo la fotocopia de la Resolución N° 134-2016-EPG-R/UNH, para su sustentación próxima.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que considere convenientes.

Ranra, 29 de agosto del 2 016.



Lic. Enma Ramos Montes
Directora

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31038 DEL
DISTRITO DE COLCABAMBA – PAMPAS.

Otorga la presente:

**CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE APLICACIÓN
DE TESIS DE MAESTRÍA**

A **Yul Briner Castro Remuzgo**, identificado con DNI N° 45217462, con domicilio legal en el Jr. Mariscal Cáceres 1168 – Sapallanga - Huancayo, con Grado Académico de Bachiller en Educación y Ciencias Humanas, especialidad Educación Primaria.

Que, de conformidad con el Reglamento para la Elaboración y Evaluación de Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración y Planificación de la Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, habiendo presentado a mi despacho el Proyecto de Tesis titulado: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DE CARPAPATA – PAMPAS HUANCAMELICA – 2 014"**, para su respectiva aplicación en el presente Año Académico 2 016; el mismo que fue elaborado en estos meses y bajo la fotocopia de la Resolución N° 134-2016-EPG-R/UNH, para su sustentación próxima.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que considere convenientes.

Colcabamba, 25 de agosto del 2 016.




Rocío V. Condori Buendía
C.M. 1028018368
DIRECTORA

Lic. Rocío Buendía Condori
Directora



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante : Yul Briner, CASTRO REMUZGO.
 1.2. Instituciones donde laboran : Instituciones Educativas Primaria de la red educativa de Carpapata
 1.3. Título de la investigación : Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica – 2014.
 1.4. Nombre de los instrumentos (Motivo de evaluación) : El instrumento que presento es un cuestionario de encuesta, para tener la opinión de expertos con respecto al instrumento.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiencia				Baja				Regular				Bueno				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	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Esta 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 el clima institucional de los docentes...																			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) Deficiencia b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y apellidos:	Nancy Dina Ayra Camposano	DNI N°	19941790
Dirección domiciliaria:	Pje 2 de Mayo 123 Clínica Hoyo	Teléfono / celular	90022950
Grado académico:	Doctora		
Mención:	Administración de la Educación		

Firma
 Lugar y Fecha: Hoyo 26 de mayo del 2016



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante : Yul Briner, CASTRO REMUZGO.
1.2. Instituciones donde laboran : Instituciones Educativas Primaria de la red educativa de Carpapata
1.3. Título de la investigación : Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica – 2014.
1.4. Nombre de los instrumentos : El instrumento que presento es un cuestionario de encuesta, para tener (Motivo de evaluación) la opinión de expertos con respecto al instrumento.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiencia				Baja				Regular				Bueno				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	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Esta 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 el clima institucional de los docentes...																			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) Deficiencia b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y apellidos:	Maria Artica Huaripata	DNI N°	19849005
Dirección domiciliaria:	Jr Bolognesi 322 E / Tambo-Hyo	Teléfono / celular	
Grado académico:	Doctora		
Mención:	Administración de la Educación		


Firma
Lugar y Fecha: Hyo 23 de Mayo 2016



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante : Yul Briner, CASTRO REMUZGO.
1.2. Instituciones donde laboran : Instituciones Educativas Primaria de la red educativa de Carpapata
1.3. Título de la investigación : Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Pampas, Huancavelica – 2014.
1.4. Nombre de los instrumentos : El instrumento que presento es un cuestionario de encuesta, para tener (Motivo de evaluación) la opinión de expertos con respecto al instrumento.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiencia				Baja				Regular				Bueno				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	Esta formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2. OBJETIVIDAD	Esta 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 el clima institucional de los docentes...																		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:

90%.

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

Nombres y apellidos:	Edwin Nicomedes Ramos Mendoza	DNI N°	19892731
Dirección domiciliaria:	Jr. José Pardo N° 279 chilca - HYO	Teléfono / celular	964360822
Grado académico:	Magister		
Mención:	Docencia y Gestión Educativa		

E. Ramos M

Firma

Lugar y Fecha:

Huancayo 25-05-16

GALERÍA DE FOTOS



DOCENTES RELLENANDO LA ENCUESTA EN UNA CAPACITACIÓN DE LA RED DE CARPAPATA



DOCENTES RELLENANDO LA ENCUESTA EN CAPACITACIONES DE LA RED EDUCATIVA DE CARPAPATA.



DOCENTES DE LA I.E.N° 31 380 RELLENANDO LA ENCUESTA.



DOCENTES DE LA I.E.N° 31 234 RELLENANDO LA ENCUESTA.



DOCENTES DE LA I.E N° 30946 RELLENANDO LA ENCUESTA.



DOCENTES DE LA I.E.N° 30946 RELLENANDO LA ENCUESTA.



DOCENTES RELLENANDO LA ENCUESTA EN UNA CAPACITACIÓN DE LA RED DE CARPAPATA



DOCENTES DE LA I.E N° 30132 RELLENANDO LA ENCUESTA.