



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL
DE LA I.E. ROMEO LUNA VICTORIA EN AREQUIPA
EN EL AÑO 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Autor:

Bach. Flores Villanueva Carlos Víctor
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1911-0384>

Asesor:

Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0815-6443>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LA I.E. ROMEO LUNA VICTORIA EN AREQUIPA EN EL AÑO 2021

Asesor (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Nuñez Onesimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Garcia Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Nombre Completo Firma


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

: Clima Organizacional y Estrés Laboral de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa
en el año 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

FLORES VILLANUEVA CARLOS VICTOR	DNI: 43224727	
------------------------------------	---------------	---

Pimentel, 20 de abril de 2023

DEDICATORIA

Primordialmente a Dios, por concederme la vida y dejarme haber llegado hasta este instante tan fundamental de mi formación profesional; la cual era mi anhelo constante.

AGRADECIMIENTO

Antes que nada, agradecer a Dios; y a cada una de a los individuos que se han involucrado en la ejecución de este trabajo. Merecen reconocimiento particular a mi Madre María Villanueva Zanabria y a mi Padre Dionicio Flores Fernández; que con su dedicación y esfuerzo me colaboraron a terminar mi carrera universitaria y me brindaron la ayuda suficiente para no decaer una vez que todo lucia difícil.

De igual manera, agradezco infinitamente a mis hermanos Jimmy, Pepe y Willy quienes con sus frases de aliento me motivaron a dar lo mejor de mí. Ellos también pueden contar siempre conmigo para seguir avanzando en sus caminos.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo primordial evaluar la relación que existió entre el clima organizacional y los niveles de estrés en la I.E Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021. Con el propósito de lograr este cometido, se aplicó un enfoque de investigación aplicada respaldado por un enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación se enmarcó en un enfoque no experimental de tipo transversal, orientado a la exploración de la correlación y la descripción de los fenómenos en análisis. El procedimiento de recolección de datos implicó la participación de 33 docentes de la institución, seleccionados como una muestra representativa. A cada participante se le administró un cuestionario validado minuciosamente por un especialista en el campo. Los resultados obtenidos mostraron una significativa baja en términos estadísticos entre las variables examinadas, presentando un valor de p significativo de 0,000, lo que implica que es menor a 0,005. Esta constatación refuerza la solidez de la relación identificada entre el clima organizacional y los niveles de estrés. Adicionalmente, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) calculado para estas variables se situó en 0,582. Esta cifra indicó una correlación moderada entre el clima organizacional y el estrés en el contexto de la I.E. Romeo Luna Victoria en el año 2021. Además, la investigación contribuye a la construcción de un cuerpo de conocimiento más sólido y a la creación de estrategias efectivas para promover el bienestar tanto de los profesionales de la educación como de los estudiantes que conforman el núcleo de I.E.

Palabras Claves: Clima organizacional, Institución Educativa, Estrés.

ABSTRACT

The main objective of this research was to evaluate the relationship that existed between the organizational climate and stress levels in the I.E. Romeo Luna Victoria in Arequipa in the year 2021. In order to achieve this, an applied research approach was applied supported by a quantitative approach. The research design was framed in a non-experimental approach of a transversal type, oriented to the exploration of the connection and the description of the phenomena under analysis. The data collection procedure involved the participation of 33 teachers from the institution, selected as a representative sample. Each participant was administered a questionnaire thoroughly validated by a specialist in the field. The results obtained showed a significant decrease in statistical terms between the variables examined, presenting a significant p value of 0.000, which implies that it is less than 0.005. This finding reinforces the strength of the relationship identified between the organizational climate and stress levels. Additionally, the Spearman connection coefficient (Rho) calculated for these variables was 0.582. This figure suggests a moderate influence between the organizational climate and stress in the context of I.E. Romeo Luna Victoria in the year 2021. In addition, the research contributes to the construction of a more solid body of knowledge and the creation of effective strategies to promote the well-being of both education professionals and students that make up the core of I.E.

Keywords: Organizational climate, Educational Institution, Stress.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCION	12
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Antecedentes de estudio.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación o importancia del estudio.....	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos.....	30
II. MATERIAL Y METODO	32
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	32
2.2. Población y muestra.....	33
2.3. Variables y operacionalización.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	35
2.6. Criterios éticos.....	35
2.7. Criterios de rigor científico.....	36
III. RESULTADOS	37
3.1. Resultados de Tablas y Figuras la encuesta.....	37
3.2. Discusión de resultados.....	78
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
4.1. Conclusiones.....	82
4.2. Recomendaciones.....	84
REFERENCIAS	86
ANEXOS	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	34
Tabla 2. ¿Me siento preocupado cuando ocurre un cambio brusco en el ambiente?..	37
Tabla 3. La falta de políticas ambientales influye de manera negativa en mi forma de actuar.	38
Tabla 4. Puedo realizar mis actividades como educador.	39
Tabla 5. El papel que establece mi centro de trabajo o institución cumple con mis expectativas.....	40
Tabla 6. ¿Considera usted que realizar una buena definición del problema es parte importante en el ciclo de las políticas públicas?.....	41
Tabla 7. Existe una buena relación con el resto de mis compañeros.....	42
Tabla 8. Cuando la institución va a tomar una decisión promueve el participar de sus empleados.....	43
Tabla 9. Cuando se toma una decisión institucional, mi voto es tomado en cuenta.	44
Tabla 10. Mi jefe directo promueve el trabajo en equipo.....	45
Tabla 11. El jefe crea un ambiente hostil que afecta mi manera de trabajar.	46
Tabla 12. El sobreexigimiento por parte de mi jefe me causa estrés.	47
Tabla 13. Las condiciones del trabajo ponen en riesgo mi salud, lo cual hace difícil el desarrollo de mis labores.	48
Tabla 14. Tengo problemas con el gestionamiento de mi dinero.	49
Tabla 15. Poseo una serie de deudas que me tienen preocupado.	50
Tabla 16. Hago gastos desmedidos que han ocasionado problemas económicos.	51
Tabla 17. Mi experiencia laboral a influenciado de manera positiva a mi trabajo.	52
Tabla 18. La motivación de otras personas me ayuda a estar más cómodo en el trabajo.	53
Tabla 19. La institución posee un manual en donde indica las funciones y la organización.	54
Tabla 20. La I.E promueve la inclusión en la toma de decisiones.	55
Tabla 21. Las sugerencias dadas por los docentes son importantes para los líderes.	56
Tabla 22. El sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido.	57
Tabla 23. La I.E brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo.	58
Tabla 24. Los objetivos planteados por el colegio son motivadores.....	59
Tabla 25. Dichos objetivos se pueden alcanzar.....	60
Tabla 26. La relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E.....	61

Tabla 27. Existe un respeto mutuo entre los docentes.	62
Tabla 28. Cuando se presenta un problema sé que puedo contar con mis líderes.	63
Tabla 29. Los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo.	64
Tabla 30. Los indicadores laborales, dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E.	65
Tabla 31. Conozco cuales son los objetivos del colegio.	66
Tabla 32. Los problemas que aparecen en la institución pueden solucionarse de manera innovadora.	67
Tabla 33. Frecuencia sobre el clima laboral en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.	68
Tabla 34. Frecuencia sobre el estrés laboral en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.	69
Tabla 35. Frecuencia sobre el factor ambiental en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.	70
Tabla 36. Frecuencia sobre el factor organizacional en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.	71
Tabla 37. Frecuencia sobre el factor individual en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.	72
Tabla 38. Pruebas de normalidad para la validación de las hipótesis.	73
Tabla 39. Correlación de Spearman entre el clima organizacional y el estrés laboral.	74
Tabla 40. Correlación de Spearman entre el clima organizacional y el factor ambiental	75
Tabla 41. Correlación de Spearman entre el clima y el factor organizacionales	76
Tabla 42. Correlación de Spearman entre el clima organizacional y el factor personal	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipo y diseño de la investigación.....	32
Figura 2. Me siento preocupado cuando ocurre un cambio brusco en el ambiente	37
Figura 3. La falta de políticas ambientales influye de manera negativa en mi forma de actuar.	38
Figura 4. Puedo realizar mis actividades como educador.	39
Figura 5. El papel que establece mi centro de trabajo o institución cumple con mis expectativas.....	40
Figura 6. ¿Considera usted que realizar una buena definición del problema es parte importante en el ciclo de las políticas públicas?.....	41
Figura 7. Existe una buena relación con el resto de mis compañeros.	42
Figura 8. Cuando la institución va a tomar una decisión promueve el participar de sus empleados.....	43
Figura 9. Cuando se toma una decisión institucional, mi voto es tomado en cuenta. .	44
Figura 10. Mi feje directo promueve el trabajo en equipo	45
Figura 11. El jefe crea un ambiente hostil que afecta mi manera de trabajar.	46
Figura 12. El sobreexigimiento por parte de mi jefe me causa estrés.....	47
Figura 13. Las condiciones del trabajo ponen en riesgo mi salud, lo cual hace difícil el desarrollo de mis labores.	48
Figura 14. Tengo problemas con el gestionamiento de mi dinero.....	49
Figura 15. Poseo una serie de deudas que me tienen preocupado.....	50
Figura 16. Hago gastos desmedidos que han ocasionado problemas económicos....	51
Figura 17. Mi experiencia laboral a influenciado de manera positiva a mi trabajo.	52
Figura 18. La motivación de otras personas me ayuda a estar más cómodo en el trabajo.	53
Figura 19. La institución posee un manual en donde indica las funciones y la organización.	54
Figura 20. La I.E promueve la inclusión en la toma de decisiones.	55
Figura 21. Las sugerencias dadas por los docentes son importantes para los líderes.	56
Figura 22. El sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido.	57
Figura 23. La I.E brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo.	58
Figura 24. Los objetivos planteados por el colegio son motivadores.	59
Figura 25. Dichos objetivos se pueden alcanzar.	60

Figura 26 La relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E.	61
Figura 27 Existe un respeto mutuo entre los docentes.....	62
Figura 28. Cuando se presenta un problema sé que puedo contar con mis líderes. ...	63
Figura 29 Los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo.	64
Figura 30 Los indicadores laborales, dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E.....	65
Figura 31 Conozco cuales son los objetivos del colegio.....	66
Figura 32 Los problemas que aparecen en la institución pueden solucionarse de manera innovadora.....	67
Figura 33 Distribución porcentual sobre el clima laboral de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.....	68
Figura 34 Distribución porcentual sobre el estrés laboral de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.	69
Figura 35 Distribución porcentual sobre el factor ambiental de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021	70
Figura 36 Distribución porcentual sobre el factor organizacional de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.	71
Figura 37 Distribución porcentual sobre el factor organizacional de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.	72

I. INTRODUCCION

Particularmente el estrés se expresa como la distorsión de lo normal de la mente y cuerpo. El estrés se presenta dentro de una entidad por diversos motivos, como el manejo laboral, la gestión gerencial, etc. No obstante, el estrés se puede decir que cumple un papel beneficioso en los trabajadores, ya que motiva a alcanzar las metas y gestionarlas (Riveros, 2017).

El estrés laboral no aparece únicamente por un incremento laboral, normalmente se debe a como es el clima laboral de la entidad donde se realiza la actividad laboral, esto se relaciona con patologías y enfermedades como pueden ser la hiperventilación, aumento sustancial del flujo cardiaco, ataques de ansiedad y muchos más que se rigen al ambiente organizacional con el que se cuenta, desencadenando problemas de tipo mental que guardan demasiada unión con la autoestima, el carácter y mucho más. Pero demasiado estrés puede afectar el cuerpo, la psique y el pensamiento de los que laboran. El estrés cuantifica utilizando métodos que comprenden a los cuestionarios. La medida de manera física conlleva la cuantificación de diversas constantes física del cuerpo como lo sería la hipertensión arterial (HTA). Las mediciones del cuerpo humano abarcan diversas partes, sin embargo, para llegar a poder disminuir la molestia o dolor del estrés presente se emplean la música, el bailar, acciones recreativas y muchas otras más (Sailema, 2018).

En gran cantidad el estrés dentro de una persona puede ser disminuido con el apoyo de especialistas. Así mismo el estrés dentro de tu área laboral es un tema de discusión significativo que tiene que ser solucionado para que se puede avanzar. Cada día el hombre se encuentra con nuevas dificultades en su área de trabajo casi como decir que el crecimiento de la empresa creara nuevos problemas. Gradualmente, la naturaleza del trabajo cambió incluso estos cambios están en marcha. Como resultado de las variaciones, el aumento de patologías, tanto la justicia como los aspectos humanos desaparecen y nacen las nuevas dificultades día con día, por lo tanto, nos vemos en la necesidad de afrontar el estrés en el área laboral que es conocida como la enfermedad de la década (Schmitt, 2018).

Se considera como dimensión para disminuir el estrés, encomendar una parte de la ocupación, dividir la carga laboral, salir a distraerse con parientes, disminuir el tiempo de trabajo y otras mucho más esenciales como técnicas de manejo del estrés. Diversos trabajos de investigación nos muestran que como resultado indican que el estrés genera un cambio en toda persona que labora y es eso lo que daña y decrece el nivel de productividad.

Se visualiza la determinación entre el estrés del trabajo y el clima organizacional dentro de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021, donde se vio, certeza de relación ante los aprietos que se presentan en carencia de técnicas, métodos, herramientas y normativas que ayuden a cambiar las restricciones de tipo gerencial frente a modalidades funcionales que han dado origen a un crecimiento de labores con un margen de insuficiencia que se presenta en las características del desempeño del trabajo sobre las diversas actitudes que se dan dentro del clima organizacional.

El actual trabajo tiene como base los capítulos que plantean:

El capítulo I, expone en su contenido la introducción, la problemática que se enfoca tanto en grado mundial, latinoamericano y nacional, contando los trabajos pasados, a su vez las teorías en relación al asunto. Además, se define el problema de averiguación, conjetura, objetivo general y fines específicos.

El capítulo II, nos permite ver la parte metodológica que cuenta con el diseño metodológico, también la poblacional y muestra, técnicas y herramientas de recojo de información.

El capítulo III, toma en cuenta los resultados de la indagación, así como la discusión respectiva. Al final, el capítulo IV, prueba las conclusiones y sugerencias de la averiguación.

1.1. Realidad problemática

La calidad educativa es un elemento que encierra las maneras por medio de las cuales la enseñanza posibilita saciar las necesidades y expectativas de la sociedad educativa generalmente (estudiantes, maestros, papás de familia,

personal administrativo y de servicios, así como la sociedad en general) como entes relacionados en dicho proceso. (Chiang, 2017).

Desde la perspectiva a nivel internacional se puede englobar los diversos cambios de transformaciones en el área de la educación, se han convertido en procesos demasiado dinámicos para los maestros durante las últimas décadas esto es causado por que la mayoría de instituciones se quiere poner a la vanguardia tanto a nivel de su país como del mundo es por ello que la aplicación de tecnologías como las Tablet, celulares inteligentes, laptops y en especial la presencia de la pandemia (Chircca, 2018). Hoy en día, la motivación ha variado notablemente, úes se pone mayor importancia al clima organizacional (Restrepo, 2015).

Por otro lado, desde una perspectiva latinoamericana este sector de educación junto con otros como el de manufactura, comercio y alojamientos son los que se encuentran en menor proporción favorecidos.

En el campo nacional, la aplicación de programas “Coalición para la educación” y “Aprendo en Casa “es progresivo, por el problema de la enfermedad pandémica que alterado a la organización su presupuesto entre otros (Reyes, 2021).

Por ello, muchos maestros han sido afectados por la coyuntura como la de Hidalgo (2020), que indica que los problemas se viven día a día. Así, por ejemplo, en el marco del trabajo remoto, hoy en día los docentes tienen que invertir más horas de trabajo, pues tienen que evaluar constantemente a sus alumnos y muchas veces la tecnología con las que cuentan, no son su mejor aliado (Montes, 2020).

En la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021 se observó la necesidad de llevar a cabo una reorganización que consideró el retiro del personal y la modificación de infraestructura, lo cual afectó el clima organizacional que se manifestó entre otros en la ausencia comunicativa y la insatisfacción de los empleados. En ese sentido, el estudio pretende ver la

forma en que se relaciona el clima organizacional y el estrés gremial de los docentes en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Antecedentes internacionales

Reezlin et. al (2022), se propuso evaluar cómo el conflicto entre el trabajo y la familia, así como el ambiente dentro de la organización, influyen en la manera en que se gestiona el estrés. Para llevar a cabo esta investigación, se empleó una metodología descriptiva de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño transversal no experimental. Los resultados obtenidos indicaron que el conflicto entre el trabajo y la familia tiene un impacto mayor en la gestión del estrés en comparación con el ambiente organizacional. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva fuerte y significativa entre la relación familia-trabajo y el clima organizacional con la gestión del estrés, con un valor de 0.776 y un nivel de significancia de 0.0001, lo cual es inferior al 5%. Por otro lado, no se encontró una asociación significativa entre el clima organizacional y la gestión del estrés, con un valor de significancia de 0.282, que supera el umbral del 5%. Esto indica una correlación débil y baja ($\rho=0.203$) entre ambas variables objeto.

Gutiérrez, Ortiz y Corpas (2020), mencionaron que tuvieron como objetivo detectar los efectos negativos del estrés gremial en una muestra de abogados que ejercen en el campo del Derecho penal en Colombia, para brindar alternativas de mitigación, desempeño y prevención. La metodología ha sido cualitativa de tipo descriptivo con un diseño Narrativo-tópico. Los resultados mostraron que el 53% de la muestra atribuyó como importante componente estresor, la sobrecarga gremial, seguido y agravado por la carencia de tiempo para hacer con los requerimientos o las ocupaciones laborales, lo cual paralelamente implicó destinar parte importante del descanso para ofrecer cumplimiento a dichas ocupaciones. Se concluyó que se evidenciaron elevados niveles de estrés gremial en la mayoría de la muestra, así como las fuentes que lo ocasionan, sus protestas y las tácticas usadas para afrontarlo.

Tentama et. al (2019), se propusieron en analizar de manera empírica cómo el estrés laboral y la carga de trabajo afectan la satisfacción laboral de los empleados. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó una técnica de muestreo aleatorio simple. Los resultados obtenidos revelaron que el estrés laboral y la carga de trabajo contribuyen en un 39,9% a la satisfacción laboral, mientras que el resto está influenciado por otras variables. Se llegó a la conclusión de que tanto el estrés laboral como la carga de trabajo tienen un impacto simultáneo en la satisfacción laboral, obteniendo un valor $F=12.274$ y una significancia $p=0.000$ ($p<0.01$). Además, se encontró un efecto muy significativo del estrés laboral en la satisfacción laboral, con un valor $t=4.307$ y una significancia $p=0.000$ ($p<0.01$). Por otro lado, también se observó un efecto muy significativo de la carga de trabajo en la satisfacción laboral, con un valor $t=4.656$ y una significancia $p=0.000$ ($p<0.01$).

Amaya (2019), mencionó que en su estudio que planteo como objetivo decidir el efecto del estrés gremial en la paz de los empleados del área de fidelización de organizaciones en Emtelco. La metodología usada ha sido cualitativa y cuantitativa, de diseño empírico y tipo detallado. Los resultados mostraron una interrogante si piensan que sus exigencias exceden las de otros, el 70.7% consideró que no, un aspecto sugerente de buena interacción tanto entre colegas, como con el personal ejecutivo, puesto que no les encarga tareas por arriba de la capacidad, o sea, permanecen conforme el nivel de exigencia y tiempo que les ordena la compañía; en el segundo ítem competente a esta variable (pregunta seis), se interroga a los empleados si creen que la tarea que desempeñan está al punto de expectativa que la organización tiene de ellos, y aquí se recibe un sobresaliente sí, avalado por el 73,2% de los encuestados, que también muestra todavía más la confianza de los empleados, una vez que se examina la pregunta 7, donde el 80.5% de los encuestados expresan sentirse contentos con sus resultados. Se concluyó que las herramientas emergentes de este trabajo, ha sido viable y se pudo reconocer con la prueba recolectada que los trabajadores, sienten el peso de su tarea diaria en la organización.

Garavito (2018), menciona que en su investigación se propuso como objetivo revisar de forma sistemática aspectos del estrés gremial en Colombia, considerando los años 2013 al 2018. La metodología ha sido de diseño de análisis, la muestra ha sido de 55 artículos bibliográficos. Los resultados mostraron que la prevalencia de peligro de estrés postraumático ha sido del 52,2 %. Se concluyó que se identificó la interacción de los recursos sociodemográficos y laborales con el peligro del TEP y se localizó que varias cambiantes han tenido una correlación significativa con la vida del TEP.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Tomás y Mamani (2021), tuvieron como propósito examinar la relación existente entre el clima organizacional y el estrés en los estudiantes de quinto año de educación secundaria en la I.E. PNP José Héctor Rodríguez Trigoso - San Martín de Porres. La metodología utilizada se basó en un enfoque no experimental, con un diseño transversal de naturaleza descriptiva y correlacional, contando con una muestra de 112 estudiantes. Los resultados obtenidos revelaron que un 15.2% de los estudiantes manifestaron que el clima organizacional era considerado como malo, mientras que un 57.1% lo percibió como regular y un 27.1% como bueno. Además, se concluyó que existe una estrecha relación entre el clima organizacional y el estrés ($p=0.000$), pero con una correlación inversa ($\rho=-0.367$). Esto indica la importancia de que todos los involucrados estén dispuestos a afrontar los cambios presentes en la realidad actual y desarrollar la capacidad de manejar situaciones que generen presión en los estudiantes, permitiéndoles gestionar sus emociones sin sobrepasar sus límites. De esta manera, estas situaciones de tensión podrían ocasionar perjuicios tanto físicos como psicológicos en el bienestar de los estudiantes a corto o largo plazo.

Reyes (2021), se propuso determinar la relación entre el estrés laboral y el entorno organizacional en los profesores de la I.E. San Juan en el distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2020. El estudio contó con la participación de 103 docentes y se llevó a cabo utilizando una metodología aplicada, de enfoque cuantitativo no experimental, con un diseño descriptivo,

correlacional y transversal. Los resultados obtenidos concluyeron que existe una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional, y esta relación se caracteriza por una correlación inversa moderada ($\rho = -0.541$). Esto implica que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, disminuye el clima organizacional, y viceversa. Además, se identificó que el factor organizacional es el más significativo en esta relación, evidenciando una correlación inversa más fuerte ($\rho = -0.658$).

Barrientos (2020), tuvo como objetivo decidir la conexión entre el clima organizacional y la motivación entre los empleados de la compañía estratégica, Chilca. Planteo como metodología un diseño no experimental con un corte transversal y nivel correlacional. Presento una población de 20 empleados, que aplicaron para un cuestionario. Los resultados mostraron que el Alpha de Cronbach, obteniendo un 0,905 para el instrumento de la variable motivación gremial y un 0,882 para la variable clima organizacional, un coeficiente R de Pearson de 0,733 a un grado de significancia $p=0,000$ menor al 0,05. Se concluye que nace una conexión afirmativa entre el clima organizacional y la razón gremial.

Araujo (2019), mencionó en su investigación que se tuvo como objetivo implantar la interacción existente entre el clima organizacional y el manejo gremial del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes del territorio Junín. Se planteó la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo importante, nivel descriptivo-correlacional y diseño experimental, la población que se tomara para la investigación es de 250 empleados, de los cuales su muestra será 151, el instrumento aplicado fue validado. Los resultados mostraron que la prueba de correlación de Spearman ($\rho=0,736$) con un grado de confianza del 95% y un grado de significancia o peligro del 5% ($\alpha=0,05$). Llegando a concluir que si se muestra de forma directa y significativa entre el clima organizacional y el manejo gremial del personal que trabaja en la Dirección Regional de Transportes del territorio Junín - Tiempo 2018, afirmación que se hace para un 95% de grado de confianza, con un grado de trascendencia de $\alpha=0,05$ confirmándose que los puntajes de nuestros propios cambiantes se correlacionan de manera significativa.

Pastor (2018), propone en su investigación entablar la conexión que se muestra del clima organizacional y el manejo gremial de una compañía de combustibles en Lima a lo largo del año 2017. La metodología utilizada fue prospectivo, transversal, relacional y no experimental, con 162 empleados como muestra. Se obtuvieron como resultados, que el 74.70% consideró que el clima organizacional de la compañía fue regular. Se llegó a concluir la existencia de una interacción directa entre el clima organización y el desempeño gremial en los trabajadores administrativos de una organización privada de combustibles e hidrocarburos en Lima a lo largo del año 2017.

1.2.3. Antecedentes locales

Zea (2022), en su tesis tuvo como objetivo determinar los niveles de estrés laboral en los docentes de primaria y secundaria de dos instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19. El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo-comparativo. La muestra estuvo compuesta por 128 docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas de Arequipa, utilizando un muestreo no probabilístico censal. Los resultados obtenidos revelaron que los docentes presentaron un nivel bajo de estrés en diversas dimensiones. Sin embargo, se encontró una diferencia estadísticamente significativa en los niveles de estrés de la muestra en función de la edad, pero no en función del género. Esto indica que la edad de los docentes puede influir en los niveles de estrés laboral que experimentan, mientras que el género no muestra una relación significativa en este sentido.

Fernández (2022), tuvo el propósito de establecer la relación entre la cultura organizacional y el nivel de estrés laboral en los colaboradores de un colegio privado en Arequipa durante el periodo posterior al COVID. El enfoque utilizado fue de tipo pura, con una metodología cuantitativa, un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal, y no se llevaron a cabo experimentos. La muestra estuvo compuesta por 27 colaboradores. Los resultados obtenidos revelaron una relación directa y significativa entre las

variables estudiadas, es decir, la cultura organizacional y el nivel de estrés laboral. Se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.741, lo que confirma la hipótesis planteada por el estudio. En conclusión, se pudo comprobar que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el nivel de estrés laboral en los colaboradores del colegio privado en el periodo post COVID.

Soza y Azocar (2021), plantearon como objetivo determinar la relación entre el estrés y la satisfacción marital en docentes. La muestra utilizada para la investigación estuvo compuesta por 92 docentes pertenecientes a tres instituciones educativas de la ciudad de Arequipa. La metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, correlacional, comparativo y asociativo. Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción marital en los docentes. Esto se evidenció mediante el coeficiente de correlación lineal de Pearson, que obtuvo un valor de $r = -0.41$. Dicha correlación negativa e inversa indica que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral en los docentes, disminuye su satisfacción marital. En conclusión, los hallazgos de este estudio respaldan la existencia de una correlación significativa entre el estrés y la satisfacción marital en los docentes.

Choquehuayta y Villena (2020), se propusieron determinar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en una institución policial de Arequipa. La muestra utilizada estuvo compuesta por 240 policías. En términos de metodología, se empleó un enfoque aplicado correlacional y se utilizó un diseño no experimental de corte transversal. En cuanto a los resultados obtenidos revelaron una correlación negativa y débil entre el clima organizacional y el síndrome de burnout. Esto indica que a medida que mejora el clima organizacional en la institución policial, se observa una disminución en la presencia del síndrome de burnout entre los policías. Los hallazgos de este estudio respaldan la existencia de una correlación inversa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, aunque esta correlación es débil.

Sivincha & Tacanahui (2020), tuvieron como objetivo determinar la relación entre el estrés y la motivación de los docentes de Educación Básica Regular (EBR) en la provincia de Arequipa. La muestra utilizada estuvo compuesta por 100 docentes. Metodológicamente, se utilizó un diseño no experimental de tipo aplicado, con un enfoque descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos indicaron que la correlación entre el estrés y la motivación de los docentes fue baja y negativa, con un valor de -0.078 y una probabilidad de 0.442 , lo cual superó el nivel de significancia del 5% . Por lo tanto, se concluyó que el estrés laboral de los docentes no presenta diferencias estadísticamente significativas con respecto a la motivación de los docentes de EBR en Arequipa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional

Según Domínguez (2013), es la percepción global que las personas poseen de su ambiente y reflejan la relación en medio de las propiedades particulares del sujeto y las de la organización.

De otro lado cabe señalar que, para definir correctamente el clima organización hace falta partir de un conveniente método que permita deducir de forma holística el comportamiento de las personas, la estructura de la organización de los procesos organizacionales (Garavito, 2018).

Tipos de clima organizacional

Clima tipo autoritario – explotador

En este tipo de organizaciones las autoridades, llámese director, gerente, o el que haga sus veces, no toman en consideración las propuestas de los trabajadores y sólo deciden ellos mismos, respecto a temas importantes de la empresa. Esta situación genera falta de confianza en los subordinados y les genera un clima poco motivador, porque, además de no cumplir con las disposiciones, están sujetos a sanción (Barrientos, 2020).

Clima tipo autoritario – paternalista

En este tipo de clima, lo único que lo diferencia del anterior, es que la autoridad, brinda cierto tipo de confianza a los trabajadores para obtener lo mejor de ellos, pero en realidad las decisiones siguen siendo tomadas por la alta dirección (Barrientos, 2020).

Clima tipo participativo – consultivo

En este caso, se toma en consideración las propuestas y opiniones de los trabajadores, respecto a funciones que manejan y que son de importancia en las decisiones de los jefes. Su aporte es considerado valioso por estos últimos, lo cual genera confianza y un clima organizacional adecuado (Barrientos, 2020).

Clima tipo participativo – en grupo

Este tipo de clima es considerado el más adecuado porque involucra tanto a jefes como trabajadores, en la solución de problemas que se puedan presentar en las diversas áreas de la empresa. En este caso se rescata la toma de decisiones de forma grupal para alcanzar objetivos empresariales que benefician a todos (Barrientos, 2020).

Dimensiones

Cultura organizacional: Es el jefe de comportamiento observable de una sociedad u organización que emana de los valores compartidos, creencias y pensamiento.

Indicadores

- Conflicto y cooperación: La forma en que se manejan los conflictos y se fomenta la cooperación dentro de una organización es un indicador importante de su cultura organizacional. Una cultura que promueva la resolución constructiva de conflictos y fomente la colaboración entre los miembros del equipo tiende a ser más saludable y productiva.

- **Motivación:** La cultura organizacional también puede influir en la motivación de los empleados. Una cultura que valore el trabajo en equipo reconozca los logros individuales y promueva un ambiente de apoyo puede generar una mayor motivación y compromiso por parte de los empleados.
- **Identidad:** Se refiere a la forma en que los empleados se identifican con la organización y se sienten parte de ella. Una cultura organizacional sólida puede ayudar a crear un sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos y valores de la organización.

Diseño organizacional: Se piensa que es la forma como la organización u organización se enfrenta a los nuevos desafíos, asimismo existe la inquietud del cumplimiento de un compromiso colectivo, además busca la mejor forma de conservar motivados al personal para consumir las metas propuestas.

Indicadores

- **Estructura:** El diseño organizacional incluye la definición de la estructura de la organización, es decir, cómo se dividen y agrupan las tareas, las responsabilidades y las relaciones de autoridad dentro de la organización. Un indicador importante de un buen diseño organizacional es una estructura clara y coherente que facilite la coordinación, la toma de decisiones y la eficiencia operativa.
- **Comunicación organizacional:** La comunicación efectiva es esencial para el buen funcionamiento de una organización. Un indicador de un diseño organizacional exitoso es la existencia de canales de comunicación claros y abiertos, tanto verticales como horizontales. Una comunicación fluida y transparente promueve la colaboración, la alineación de objetivos y la resolución de problemas.

- Remuneración: La compensación y la remuneración juegan un papel importante en la motivación y retención de los empleados. Un diseño organizacional efectivo tiene en cuenta la estructura salarial, los incentivos y los beneficios que se ofrecen a los empleados, de manera que sean justos y proporcionales al desempeño y las contribuciones individuales.
- Innovación: El diseño organizacional también debe fomentar la capacidad de innovación de la organización. Un indicador relevante en este sentido es la existencia de mecanismos y procesos que fomenten la generación de ideas, la experimentación y la implementación de nuevas soluciones. Una cultura que valore la innovación y proporcione los recursos necesarios para ello puede contribuir al éxito de una organización.

Potencial humano: Es la capacidad de un individuo con la que se puede realizar ciertas actividades como elaborar, innovar, crear, etc., que se emplearan para cumplir una meta particular o conjunta.

Indicadores

- Liderazgo: Un buen liderazgo es fundamental para aprovechar el potencial humano en una organización. Un indicador importante es la presencia de líderes efectivos que inspiren, guíen y apoyen a los miembros del equipo. Los líderes deben ser capaces de reconocer y desarrollar el potencial de sus colaboradores, proporcionar orientación y motivación, y crear un entorno propicio para el crecimiento y la realización personal.
- Recompensa: Los sistemas de recompensa y reconocimiento son un indicador clave para aprovechar el potencial humano. Los empleados deben sentir que su esfuerzo y contribuciones son valorados y recompensados de manera justa. Esto puede incluir incentivos económicos, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento público, entre otros. Una adecuada recompensa y

reconocimiento pueden motivar a los empleados a utilizar su potencial y lograr un desempeño óptimo.

- **Confort:** Un entorno de trabajo favorable y cómodo puede influir en el aprovechamiento del potencial humano. Esto incluye factores como el ambiente físico, las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida personal, la cultura organizacional de apoyo y la disponibilidad de recursos adecuados. Un indicador de un ambiente de trabajo confortable es la satisfacción y bienestar general de los empleados, lo que puede fomentar su motivación, creatividad y compromiso.

1.3.2. Estrés laboral

El estrés en el ámbito gremial llega a ser un inconveniente creciente con un precio personal, social y económico importante, pues genera efectos físicos y psicológicos en las personas. (Peiró, 2001).

Consecuencias del estrés laboral

Trastornos cardiológicos: Hipertensión arterial, enfermedades de arterias coronarias

Trastornos gástricos: Úlcera, dispepsia, colitis ulcerosa, intestino irritable, digestiones lentas y aerofagia.

Trastornos endocrinos: Anorexia, hipoglucemia, diabetes, tiroides

Trastorno respiratorio: Asma, hiperventilación, opresión en la caja torácica.

Trastorno dermatológico: Sudoración abundante, dermatitis y alopecia, tricolomania.

Trastorno de músculos: calambres, rigidez, hiperreflexia, hiporreflexia. (Barrientos, 2020).

Consecuencias psíquicas del estrés laboral

Deterioro cognitivo, complejidad para estar concentrado, optar por elecciones, depresión, ansiedad, trastornos obsesivo compulsivo, desórdenes mentales como esquizofrenia. (Cortes y Torres, 2017).

Consecuencias del estrés laboral para la compañía

Las empresas deben de ser conscientes que los trabajadores son seres humanos que sienten, por lo que debe preocuparse por sus demandas e insatisfacciones pues eso influye en el clima organizacional y en los resultados organizacionales (Peiró y Salvador, 1993).

Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral

Se muestra como una contestación que actúa en diferentes canales de contestación (fisiológico, cognitivo y comportamental), ante condiciones que la persona siente como agobiantes, su continua presencia puede conllevar al desarrollo de afecciones en la salud e inclusive de patologías; en este sentido, se constituye como un potente componente de peligro psicosocial, al cual se debería ofrecer control y funcionamiento para prevenir sus efectos tan dañinos. En el tamaño que los individuos desarrollan estilos de afrontamiento saludables ante las diversas solicitudes que se muestran en la vida misma y más en particular en el trabajo, van a tener más grandes modalidades de tener triunfo en la solución de las adversidades, de conseguir aprendizajes y vivencias significativas y enriquecedoras, canalizar los sentimientos negativos y primordialmente las respuestas similares al estrés correctamente sin crear secuelas relevantes ni permanentes.

Dimensiones

Factor ambiental: Se plantean como el espacio que se genera dentro de un área de trabajo que está constituido por varios empleados.

Indicadores

- Económico: Pueden generar estrés laboral cuando los empleados se enfrentan a situaciones de inseguridad laboral, salarios

insuficientes, falta de oportunidades de crecimiento o dificultades financieras en general. Las preocupaciones relacionadas con la estabilidad económica y la seguridad laboral pueden afectar negativamente el bienestar y aumentar el estrés en el trabajo.

- Político: En el entorno laboral pueden incluir aspectos como las dinámicas de poder, las políticas organizacionales, las relaciones laborales, entre otros. Si existe una falta de transparencia en la toma de decisiones, conflictos políticos internos, favoritismo o situaciones de injusticia, esto puede generar un ambiente de trabajo tenso y estresante.
- Tecnológico: Puede tener un impacto significativo en el estrés laboral. La rápida evolución tecnológica, la adopción de nuevas herramientas y sistemas, y la presión para mantenerse actualizado y competente en el uso de la tecnología pueden generar estrés en los empleados. Además, la dependencia excesiva de la tecnología, como la constante conectividad y la sobrecarga de información, también puede contribuir al estrés laboral.

Factor organizacional: Se encuentran constituido por una sucesión de procesos que se realizan dentro de una entidad.

Indicadores

- Organización: La forma en que se estructura y organiza una entidad puede tener un impacto significativo en el ambiente laboral y en la eficiencia de los procesos. Indicadores relevantes pueden incluir la claridad de roles y responsabilidades, la definición de procesos y procedimientos, la asignación adecuada de recursos, la coordinación entre equipos y departamentos, entre otros. Una organización bien estructurada y eficiente puede favorecer un ambiente de trabajo más productivo y reducir posibles fuentes de estrés.

- Líder de la empresa: El liderazgo dentro de una organización juega un papel fundamental en el clima laboral y en el desempeño de los empleados. Indicadores importantes pueden incluir la capacidad de liderazgo, la comunicación efectiva, la capacidad de motivar y guiar a los empleados, el fomento de un ambiente de confianza y colaboración, entre otros. Un buen liderazgo puede contribuir a un entorno laboral saludable, donde los empleados se sientan valorados y motivados para alcanzar los objetivos de la organización.
- Características del trabajo: Las características del trabajo, como la variedad de tareas, el nivel de autonomía, la carga de trabajo, la retroalimentación recibida, entre otros, pueden tener un impacto en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Indicadores relevantes pueden incluir la adecuación de las habilidades y capacidades requeridas para el trabajo, la posibilidad de desarrollo y crecimiento profesional, el equilibrio entre la demanda y los recursos disponibles, entre otros. Un trabajo enriquecedor y desafiante puede promover el compromiso y la satisfacción de los empleados.

Factor individual: Es la agrupación de componentes las cuales se van consolidando durante el tiempo.

Indicadores

- Problemas económicos: Los problemas económicos personales, como la inestabilidad financiera, la falta de recursos o el endeudamiento, pueden generar estrés adicional en el ámbito laboral. La preocupación por las dificultades económicas puede afectar la concentración, el rendimiento y el bienestar general en el trabajo.

- **Asuntos familiares:** Los asuntos familiares, como conflictos, problemas de salud de los seres queridos, dificultades en las relaciones o responsabilidades familiares demandantes, pueden tener un impacto en el estrés laboral. Los conflictos o preocupaciones familiares pueden afectar la capacidad de concentración y la capacidad para equilibrar las demandas laborales y personales.
- **Personalidad:** La personalidad de cada individuo puede influir en la forma en que se enfrenta al estrés laboral. Indicadores relevantes pueden incluir rasgos de personalidad como la tendencia a ser perfeccionista, la propensión a la ansiedad, la capacidad para manejar la presión y la resiliencia. Estos aspectos pueden determinar cómo los individuos reaccionan y afrontan el estrés en el entorno laboral.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021?

1.4.2. Problema específico

¿En qué dimensión el factor ambiental se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021?

¿En qué escala el factor organizacional se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021?

¿En qué medida el factor personal se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021?

1.5. Justificación o importancia del estudio

El objetivo de esta averiguación es detectar si el clima organizacional y su interacción con el estrés gremial para lograr proveer bases que definan una

totalmente nueva política gremial para los individuos que laboran en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa a lo largo del 2021. Además, la averiguación dejará detectar de manera aislada el grado de clima organizacional y el estrés gremial que se expresan en los educadores, para de esta forma los directivos logren plantear intervenciones que generen cambios fundamentales en el ambiente gremial y la parte emocional de los empleadores de esa organización.

Así mismo este análisis aporta un grupo de información teórica estricta en cuanto a las cambiantes variables en el ámbito educativo.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H1: El clima organizacional se relaciona con el estrés laboral en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

Hipótesis específica

H1: El factor ambiental se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

H1: El factor organizacional se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

H1: El factor personal se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el estrés en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

1.7.2. Objetivo específico

Determinar en qué medida el factor ambiental se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

Determinar en qué medida el factor organizacional se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

Determinar en qué medida el factor personal se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

II. MATERIAL Y METODO

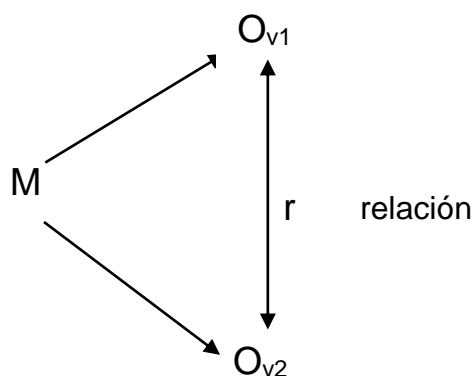
2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio aplica un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza según Arbaiza, (2014) por que se formulan hipótesis.

El tipo es aplicado y, según Vargas (2009), es la búsqueda de nuevos conocimientos.

El presente trabajo se enmarca en un estudio de carácter no experimental, de corte transversal, de un nivel correlacional y descriptivo.

Figura 1. Tipo y diseño de la investigación



M: Muestra

O_{v1}: Observación de la variable: Clima Organizacional

O_{v2}: Observación de la variable: Estrés Laboral

r: Relación de las variables

Es de corte transversal, porque según Arnau y Bono (2008) explican que los estudios corresponden a un periodo de tiempo específico.

Es no experimental, porque es una investigación, donde en primera instancia se observa hechos y no se hace manipulación deliberadamente de las cambiantes, se basa en la visualización de fenómenos y como se desempeñan en su entorno natural. Monje (2011).

2.2. Población y muestra

Es la suma del universo de donde se extrae a un determinado grupo para la aplicación de diferentes practicas o experimentos, además la población debe poseer cualidades similares. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En ese marco, la población va a estar definida por los maestros de la Organización Educativa “Romeo Luna Victoria” en Arequipa en el año 2021, que son alrededor de 60 personas.

Asimismo, las muestras no probabilísticas tienen la característica de no ser escogidas por medio de los cálculos probabilísticos, sino es a criterio propio del investigador según las características que muestra la población y su afinidad con la investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En cuanto a la “asciende a la cantidad de 33 docentes.

2.3. Variables y operacionalización

Variables 1: Clima organizacional

Definición conceptual: El clima organizacional es ese ambiente interno existente por la alianza de los miembros de una organización y los puntos propios que se perciben (Chiavenato, 2010).

Variables 2: Estrés Laboral

Definición conceptual: Es el componente que desencadena aspectos tanto psicológicos (consecuencias psicosociales) o físicos (consecuencias físicas) en las personas. A su vez, crea cambios en: las respuestas afectivas y emocionales, (Peiró, 2001).

Escala de medición: Las variables 1 y 2, se miden en una escala ordinal de tipo Likert, esto se consideró en los cuestionarios y tiene la siguiente valoración:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Tabla 1.Operacionalización de las variables

Variab les	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Clima organizacional	El clima organizacional es ese ambiente interno existente por la alianza de los miembros de una organización y los puntos propios que se perciben (Chiavenato, 2011).	Cultura organizacional	Conflicto y cooperación	Likert	Encuesta
		Diseño organizacional	Motivación Identidad Estructura Comunicación organizacional		
		Potencial Humano	Remuneración Innovación Liderazgo Recompensa Confort		

Variab les	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Estrés laboral	Es el componente que desencadena aspectos tanto psicológicos (consecuencias psicosociales) o físicos (consecuencias físicas) en las personas. A su vez, crea cambios en: las respuestas afectivas y emocionales.	Factor ambiental	Económico Político Tecnológico	Likert	Encuesta
		Factor organizacional	Organización Líder de la empresa Características del trabajo		
		Factor individual	Problemas económicos Asuntos familiares Personalidad		

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará para el levantamiento de la información la técnica de las encuestas, las mismas que sirven para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. (Arbaiza, 2014).

Por esto, el instrumento va a ser el cuestionario, el mismo que se usa para el levantamiento de información cuantitativa, que después va a ser procesada por medio de herramientas estadísticas. (Casas, Repullo y Donado, 2003).

De esa forma la validez del instrumento es validado por 1 profesional en la materia, la efectividad de este instrumento se evalúa como positiva y se estima aplicable para esta indagación.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Se dio una reunión con los funcionarios de la institución pública, para hacer de su conocimiento del trabajo de investigación que se efectúa, e indicarle acerca de los objetivos de este.

En la recolección de información se utilizó la herramienta virtual del formulario de Google, donde se formularon las encuestas que están conformadas por una cantidad de preguntas explícitas directamente enfocadas al tema de estudio, para luego de completar dicha recolección de datos se procederá a realizar la tabulación mediante el programa Microsoft Excel del año 2010 y posteriormente ingresarlos en el programa Estadístico SPSS v23.

La información se procesa para obtener la credibilidad de cada variable y la relación de las dimensiones.

Además, se realizará la prueba de normalidad, con el objetivo para contrastar las hipótesis utilizadas, para calcular la correlación de las variables. (Macochoa, M., 2017).

2.6. Criterios éticos

En este aspecto se ha considerado lo siguiente; la validez de los resultados, la veracidad y autenticidad de la información obtenida a través de la aplicación del instrumento y, por último, la confidencialidad de los colaboradores.

2.7. Criterios de rigor científico

Desde el punto de vista científico, esta investigación se considera relevante, por lo siguiente:

En el primer caso se asocia con la consistencia de los resultados. En el segundo caso, está referida a obtener la máxima validez de la investigación, que permite mejorar la discusión de los resultados. En el caso de la transferencia, busca que los resultados puedan ser aplicados en diversos escenarios y finalmente, la conformabilidad se refiere a la minimización de sesgos que puedan influir en los resultados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de Tablas y Figuras la encuesta

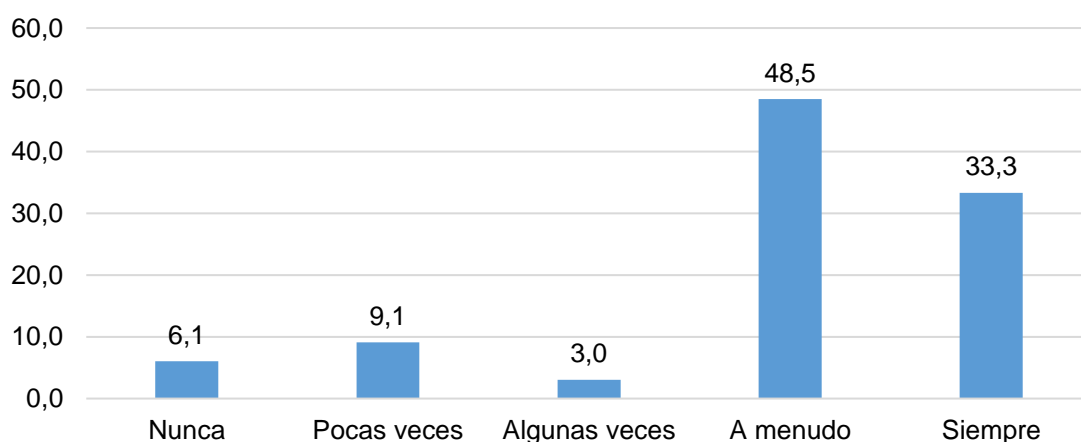
VARIABLE 01: Clima Organizacional

1. Me siento preocupado cuando ocurre un cambio brusco en el ambiente.

Tabla 2. ¿Me siento preocupado cuando ocurre un cambio brusco en el ambiente?

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	3	9,1	15,2
Algunas veces	1	3,0	18,2
A menudo	16	48,5	66,7
Siempre	11	33,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 2. Me siento preocupado cuando ocurre un cambio brusco en el ambiente



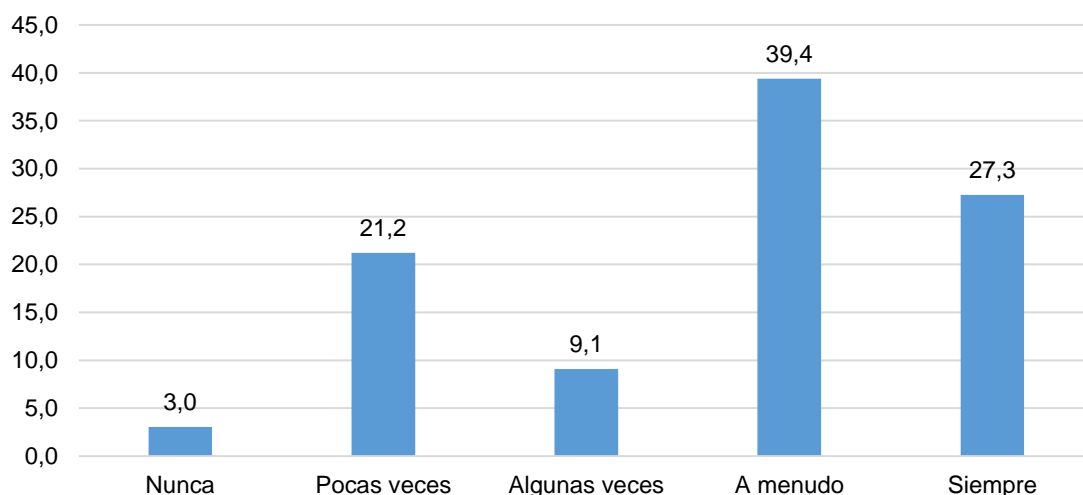
Interpretación: De la tabla se observa que la mayoría de los encuestados, aproximadamente el 48,5%, reportaron sentirse preocupados "A menudo" frente a los cambios bruscos en el ambiente. Además, un 33,3% expresó que se sienten preocupados "Siempre" en estas situaciones. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 12,1%, indicó que sienten preocupación "Pocas veces" o "Algunas veces", y solo un pequeño grupo del 6,1% afirmó que "Nunca" se sienten preocupados por estos cambios.

2. La falta de políticas ambientales influye de manera negativa en mi forma de actuar.

Tabla 3. La falta de políticas ambientales influye de manera negativa en mi forma de actuar.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	7	21,2	24,2
Algunas veces	3	9,1	33,3
A menudo	13	39,4	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 3. La falta de políticas ambientales influye de manera negativa en mi forma de actuar.



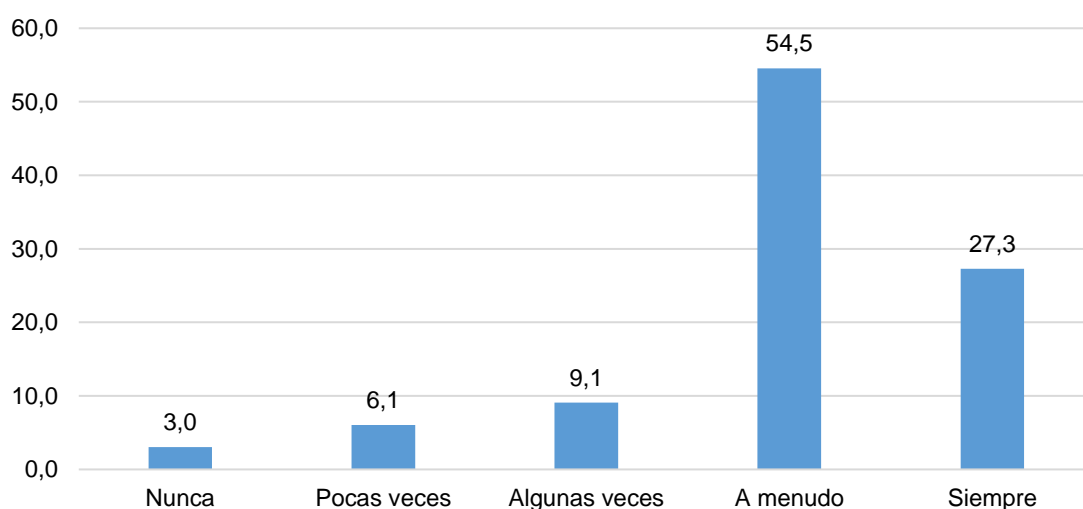
Interpretación: Del gráfico, se aprecia que una parte significativa de los encuestados, aproximadamente el 39,4%, siente una influencia negativa "A menudo" en su forma de actuar debido a la falta de políticas ambientales. Además, un 27,3% expresó que esto sucede "Siempre". Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 21,2%, indicó que la falta de políticas ambientales influye negativamente "Pocas veces" en su forma de actuar, y un 9,1% mencionó que esto ocurre "Algunas veces". Solo un pequeño grupo, el 3,0%, afirmó que "Nunca" experimenta esta influencia negativa.

3. Puedo realizar mis actividades como educador.

Tabla 4. Puedo realizar mis actividades como educador.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	2	6,1	9,1
Algunas veces	3	9,1	18,2
A menudo	18	54,5	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 4. Puedo realizar mis actividades como educador.



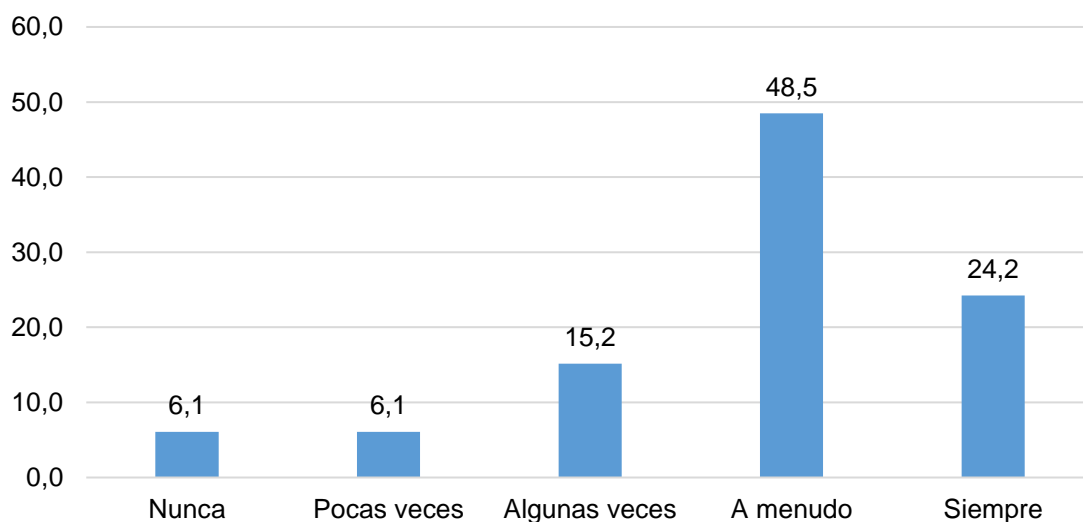
Interpretación: Según el gráfico, revela que la mayoría de los encuestados, aproximadamente el 54,5%, sienten que "A menudo" pueden realizar sus actividades como educador. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" pueden hacerlo. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 9,1%, indicó que "Algunas veces" pueden llevar a cabo sus actividades educativas, mientras que un 6,1% mencionó que esto sucede "Pocas veces". Solo un pequeño grupo, el 3,0%, afirmó que "Nunca" pueden realizar sus actividades como educador.

4. El papel que establece mi centro de trabajo o institución cumple con mis expectativas.

Tabla 5. El papel que establece mi centro de trabajo o institución cumple con mis expectativas.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	2	6,1	12,1
Algunas veces	5	15,2	27,3
A menudo	16	48,5	75,8
Siempre	8	24,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 5. El papel que establece mi centro de trabajo o institución cumple con mis expectativas.



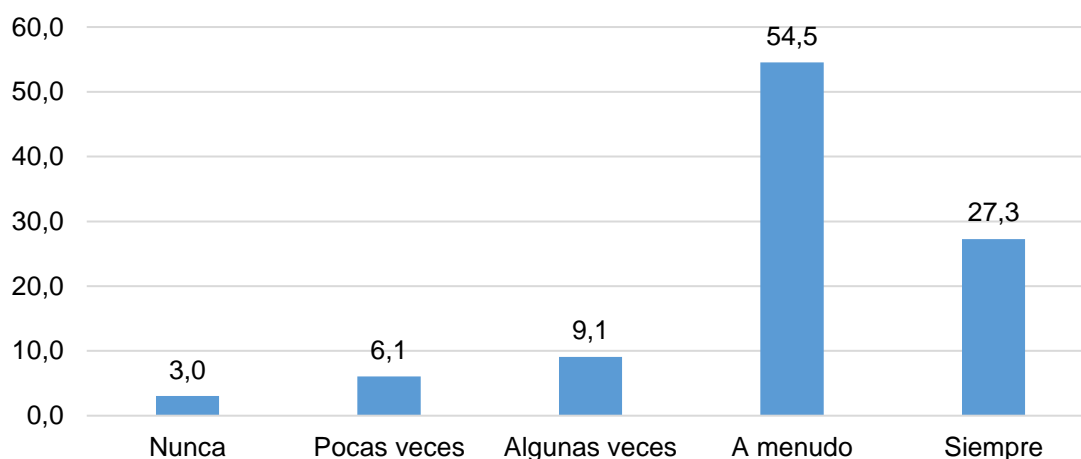
Interpretación: Según los docentes encuestado, indican que aproximadamente la mitad de los encuestados, alrededor del 48,5%, sienten que "A menudo" el papel establecido por su centro de trabajo o institución cumple con sus expectativas. Además, un 24,2% expresó que "Siempre" se sienten satisfechos con el papel establecido. Sin embargo, un porcentaje significativo, el 27,4%, mencionó que "Algunas veces", "Pocas veces" o "Nunca" sienten que se cumplan sus expectativas.

5. ¿Considera usted que realizar una buena definición del problema es parte importante en el ciclo de las políticas públicas?

Tabla 6. ¿Considera usted que realizar una buena definición del problema es parte importante en el ciclo de las políticas públicas?

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	2	6,1	9,1
Algunas veces	3	9,1	18,2
A menudo	18	54,5	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 6. ¿Considera usted que realizar una buena definición del problema es parte importante en el ciclo de las políticas públicas?



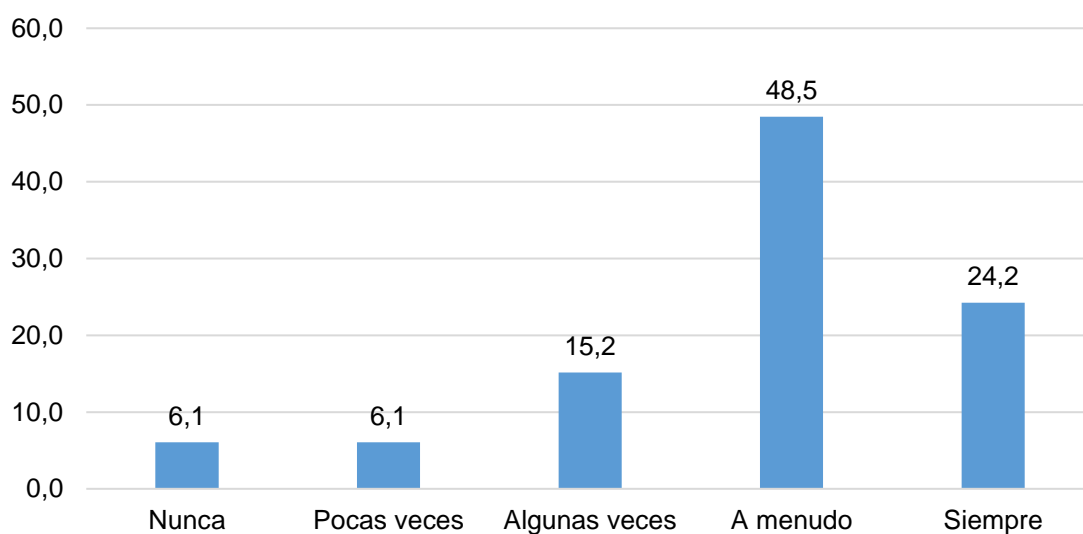
Interpretación: Del total de encuestados, indican que la mayoría de los encuestados, aproximadamente el 54,5%, consideran que "A menudo" realizar una buena definición del problema es una parte importante en el ciclo de las políticas públicas. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" lo consideran así. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 9,1%, mencionó que "Algunas veces" consideran esta importancia, mientras que un 6,1% lo ve "Pocas veces". Solo un pequeño grupo, el 3,0%, afirmó que "Nunca" consideran que realizar una buena definición del problema sea parte importante en el ciclo de las políticas públicas.

6. Existe una buena relación con el resto de mis compañeros.

Tabla 7. Existe una buena relación con el resto de mis compañeros.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	2	6,1	12,1
Algunas veces	5	15,2	27,3
A menudo	16	48,5	75,8
Siempre	8	24,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 7. Existe una buena relación con el resto de mis compañeros.



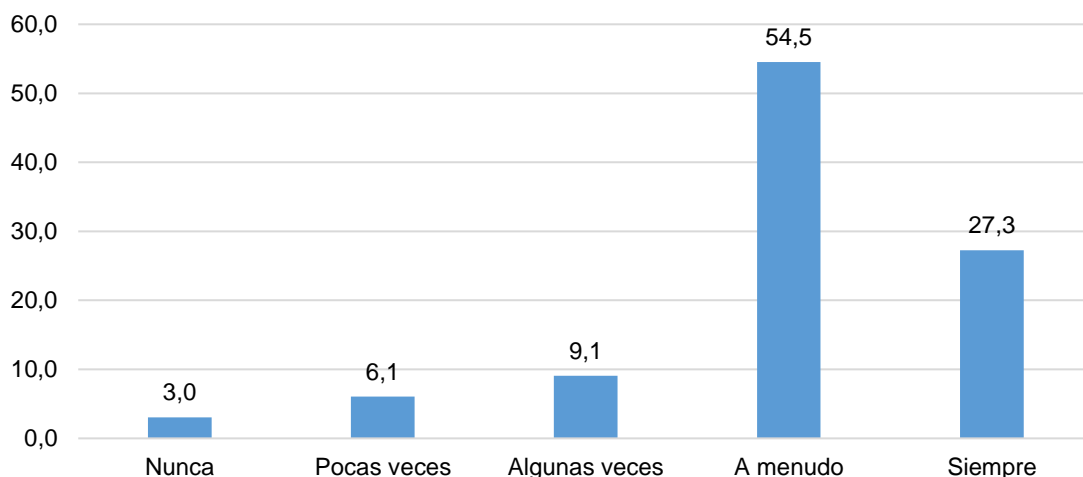
Interpretación: Según el gráfico, los docentes indican que aproximadamente la mitad de los encuestados, alrededor del 48,5%, sienten que "A menudo" existe una buena relación con el resto de sus compañeros. Además, un 24,2% expresó que "Siempre" existe una buena relación. Por otro lado, un porcentaje menor, el 15,2%, mencionó que "Algunas veces" existe una buena relación, mientras que otro 12,2% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

7. Cuando la institución va a tomar una decisión promueve el participar de sus empleados.

Tabla 8. Cuando la institución va a tomar una decisión promueve el participar de sus empleados.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	2	6,1	9,1
Algunas veces	3	9,1	18,2
A menudo	18	54,5	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 8. Cuando la institución va a tomar una decisión promueve el participar de sus empleados.



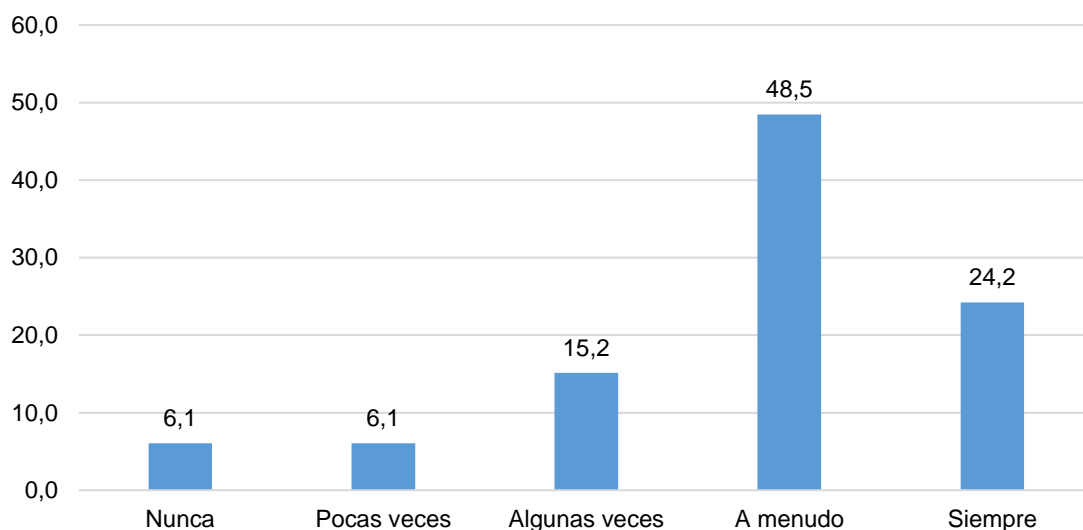
Interpretación: De la muestra estudiada, indican que más de la mitad de los encuestados, alrededor del 54,5%, perciben que "A menudo" la institución promueve el participar de sus empleados al tomar decisiones. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" se promueve la participación de los empleados. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 9,1%, mencionó que la institución promueve esta participación "Algunas veces", mientras que un 9,1% mencionó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

8. Cuando se toma una decisión institucional, mi voto es tomado en cuenta.

Tabla 9. Cuando se toma una decisión institucional, mi voto es tomado en cuenta.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	2	6,1	12,1
Algunas veces	5	15,2	27,3
A menudo	16	48,5	75,8
Siempre	8	24,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 9. Cuando se toma una decisión institucional, mi voto es tomado en cuenta.



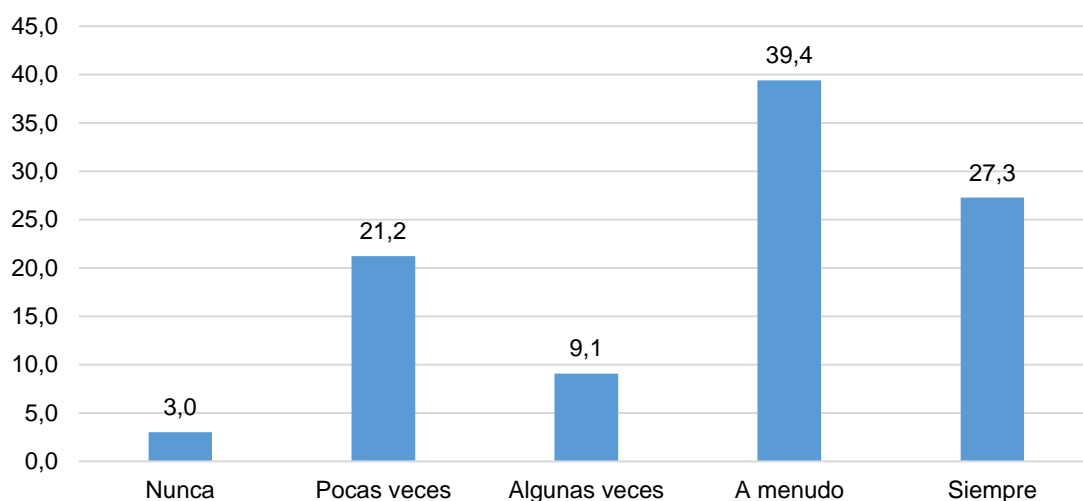
Interpretación: Estos resultados indican que aproximadamente la mitad de los encuestados, alrededor del 48,5%, sienten que "A menudo" su voto es tomado en cuenta cuando se toma una decisión institucional. Además, un 24,2% expresó que "Siempre" su voto es considerado. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 15,2%, mencionó que su voto es tomado en cuenta "Algunas veces", mientras que un 12,1% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

9. Mi jefe directo promueve el trabajo en equipo.

Tabla 10. Mi jefe directo promueve el trabajo en equipo.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	7	21,2	24,2
Algunas veces	3	9,1	33,3
A menudo	13	39,4	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 10. Mi jefe directo promueve el trabajo en equipo



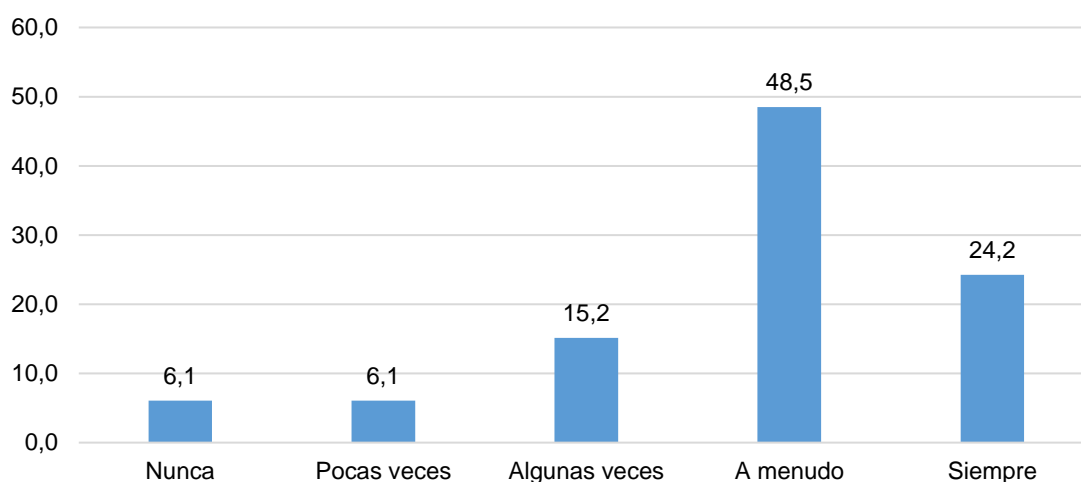
Interpretación: Según los docentes encuestados indican que aproximadamente el 39,4% de los encuestados sienten que "A menudo" su jefe directo promueve el trabajo en equipo, y un 27,3% expresó que "Siempre" lo hace. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 21,2%, mencionó que su jefe directo promueve el trabajo en equipo "Pocas veces", mientras que un 9,1% afirmó que esto sucede "Algunas veces". Solo un pequeño grupo, el 3,0%, afirmó que "Nunca" su jefe directo promueve el trabajo en equipo.

10. El jefe crea un ambiente hostil que afecta mi manera de trabajar.

Tabla 11. El jefe crea un ambiente hostil que afecta mi manera de trabajar.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	2	6,1	12,1
Algunas veces	5	15,2	27,3
A menudo	16	48,5	75,8
Siempre	8	24,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 11. El jefe crea un ambiente hostil que afecta mi manera de trabajar.



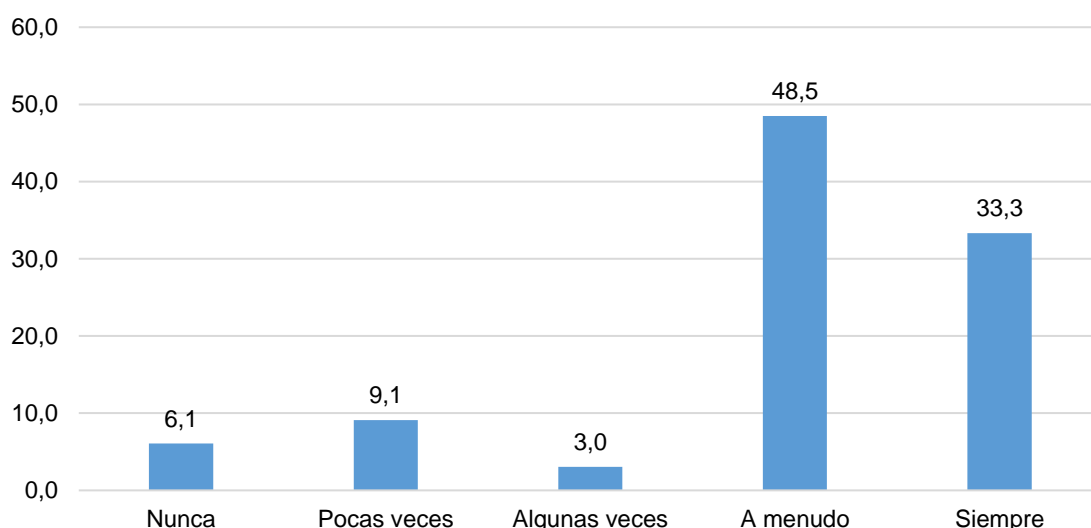
Interpretación: Del total de docentes, aproximadamente la mitad de los encuestados, alrededor del 48,5%, sienten que "A menudo" su jefe crea un ambiente hostil que afecta su manera de trabajar. Además, un 24,2% expresó que "Siempre" se ve afectado por este ambiente hostil. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 15,2%, mencionó que su jefe crea un ambiente hostil "Algunas veces", mientras que un 12,2% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

11. El sobreexigimiento por parte de mi jefe me causa estrés.

Tabla 12. El sobreexigimiento por parte de mi jefe me causa estrés.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	3	9,1	15,2
Algunas veces	1	3,0	18,2
A menudo	16	48,5	66,7
Siempre	11	33,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 12. El sobreexigimiento por parte de mi jefe me causa estrés.



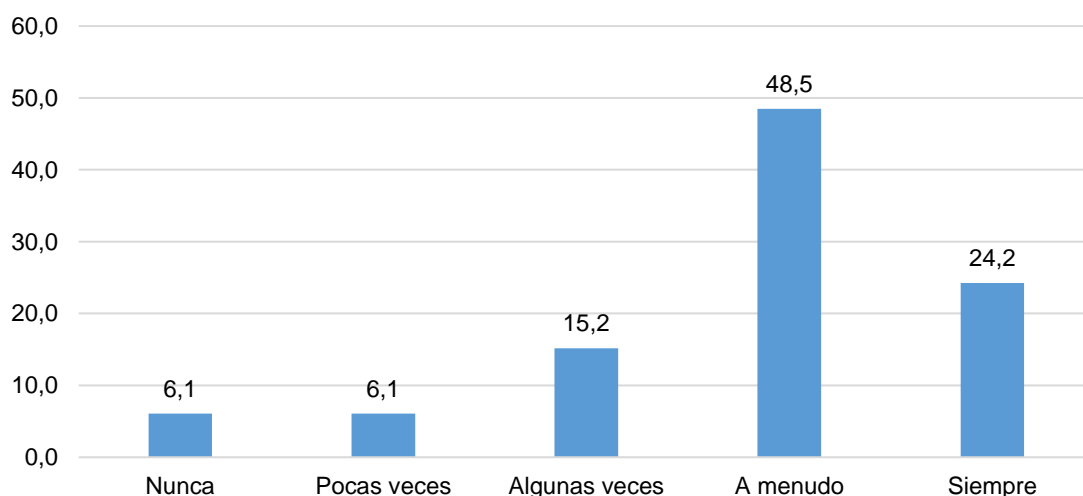
Interpretación: Del gráfico, se refleja que aproximadamente la mitad de los encuestados, alrededor del 48,5%, sienten que "A menudo" se ven sobreexigidos por parte de su jefe, lo que les causa estrés. Además, un 33,3% expresó que "Siempre" se sienten sobreexigidos en este sentido. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 12,1%, mencionó que se sienten sobreexigidos "Algunas veces" o "Pocas veces", mientras que un 6,1% afirmó que esto sucede "Nunca".

12. Las condiciones del trabajo ponen en riesgo mi salud, lo cual hace difícil el desarrollo de mis labores.

Tabla 13. Las condiciones del trabajo ponen en riesgo mi salud, lo cual hace difícil el desarrollo de mis labores.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	2	6,1	12,1
Algunas veces	5	15,2	27,3
A menudo	16	48,5	75,8
Siempre	8	24,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 13. Las condiciones del trabajo ponen en riesgo mi salud, lo cual hace difícil el desarrollo de mis labores.



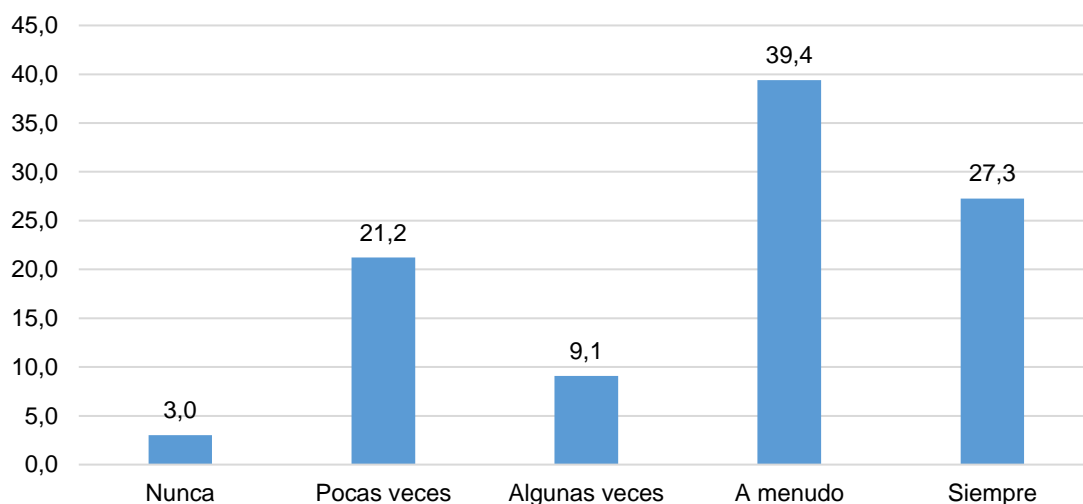
Interpretación: En la figura, se aprecia que aproximadamente la mitad de los encuestados, alrededor del 48,5%, sienten que "A menudo" las condiciones del trabajo ponen en riesgo su salud, lo cual dificulta el desarrollo de sus labores. Además, un 24,2% expresó que "Siempre" sienten que esto ocurre. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 15,2%, mencionó que sienten que esto sucede "Algunas veces", mientras que un 12,2% afirmó que esto ocurre "Pocas veces" o "Nunca".

13. Tengo problemas con el gestionamiento de mi dinero.

Tabla 14. Tengo problemas con el gestionamiento de mi dinero.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	7	21,2	24,2
Algunas veces	3	9,1	33,3
A menudo	13	39,4	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 14. Tengo problemas con el gestionamiento de mi dinero.



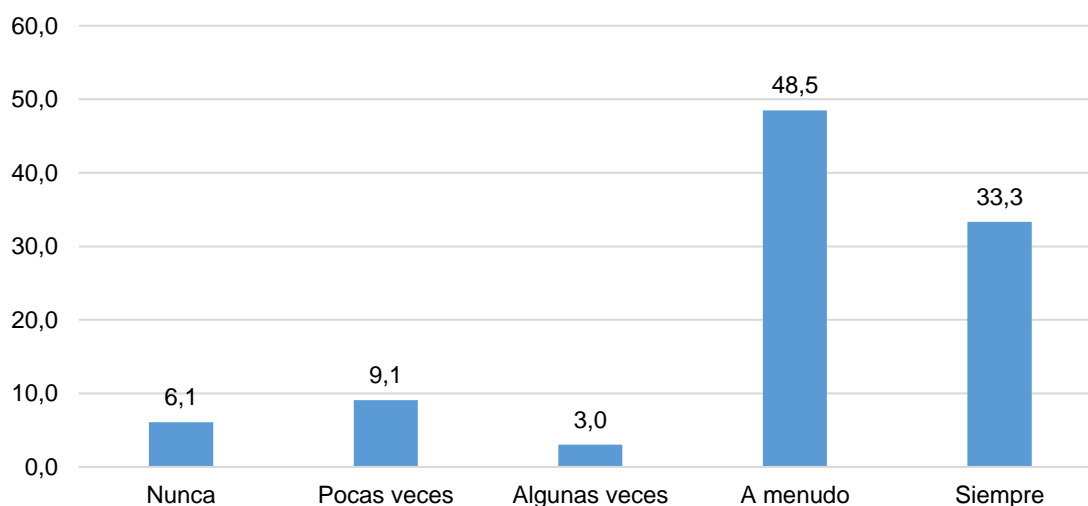
Interpretación: De la figura, se aprecia que aproximadamente el 39,4% de los encuestados sienten que "A menudo" tienen problemas con el gestionamiento de su dinero. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" tienen problemas en este sentido. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 30,3%, mencionó que tienen problemas "Pocas veces" o "Algunas veces", mientras que un 3,0% afirmó que esto sucede "Nunca".

14. Poseo una serie de deudas que me tienen preocupado.

Tabla 15. Poseo una serie de deudas que me tienen preocupado.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	3	9,1	15,2
Algunas veces	1	3,0	18,2
A menudo	16	48,5	66,7
Siempre	11	33,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 15. Poseo una serie de deudas que me tienen preocupado.



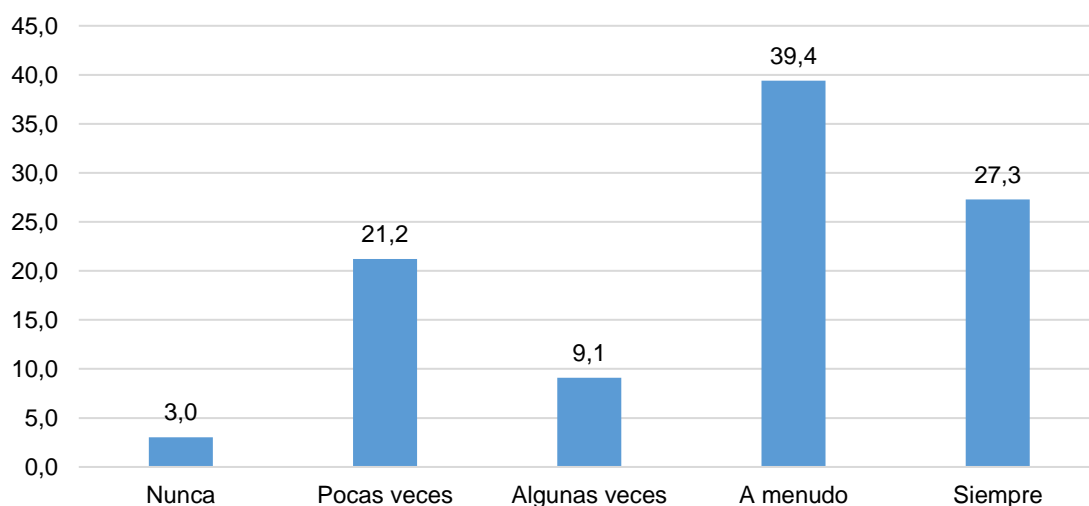
Interpretación: De los encuestados, revelan que aproximadamente la mitad, alrededor del 48,5%, sienten que "A menudo" se preocupan por una serie de deudas. Además, un 33,3% expresó que "Siempre" se sienten preocupados por este tema. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 3%, mencionó que se sienten preocupados "Algunas veces", mientras que un 15,2% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

15. Hago gastos desmedidos que han ocasionado problemas económicos.

Tabla 16. Hago gastos desmedidos que han ocasionado problemas económicos.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	7	21,2	24,2
Algunas veces	3	9,1	33,3
A menudo	13	39,4	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 16. Hago gastos desmedidos que han ocasionado problemas económicos.



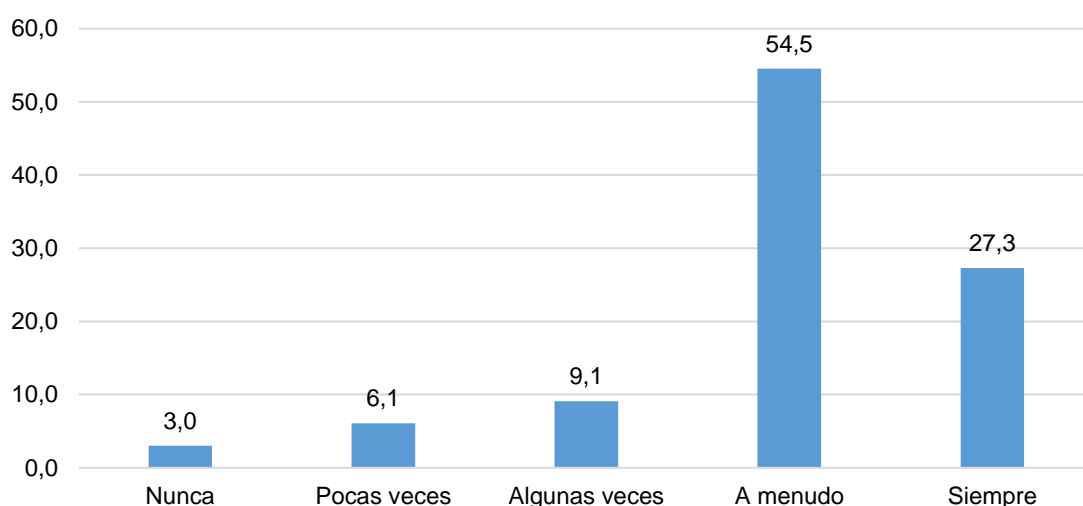
Interpretación: De la figura, se puede observar que aproximadamente el 39,4% de los encuestados sienten que "A menudo" hacen gastos desmedidos que han ocasionado problemas económicos. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" hacen este tipo de gastos. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 30,3%, mencionó que hacen gastos desmedidos "Pocas veces" o "Algunas veces", mientras que un 3,0% afirmó que esto sucede "Nunca".

16. Mi experiencia laboral a influenciado de manera positiva a mi trabajo.

Tabla 17. Mi experiencia laboral a influenciado de manera positiva a mi trabajo.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	2	6,1	9,1
Algunas veces	3	9,1	18,2
A menudo	18	54,5	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 17. Mi experiencia laboral a influenciado de manera positiva a mi trabajo.



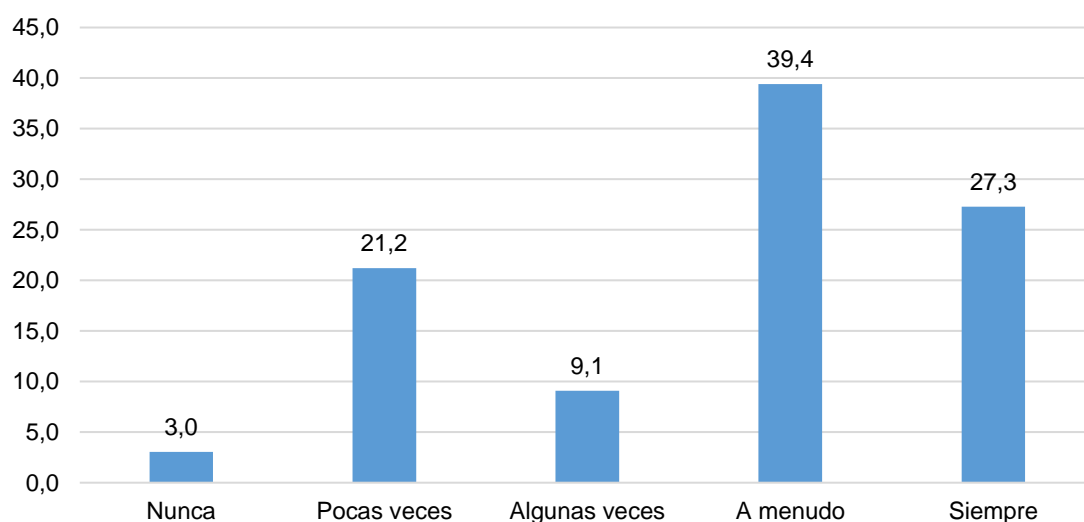
Interpretación: De los docentes encuestados, indican que la mayoría (54,5%), sienten que "A menudo" su experiencia laboral ha influido de manera positiva en su trabajo actual. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" su experiencia laboral tiene un impacto positivo en su trabajo. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 9,1%, mencionó que su experiencia laboral ha influido positivamente "Algunas veces", mientras que un 9,1% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

17. La motivación de otras personas me ayuda a estar más cómodo en el trabajo.

Tabla 18. La motivación de otras personas me ayuda a estar más cómodo en el trabajo.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	7	21,2	24,2
Algunas veces	3	9,1	33,3
A menudo	13	39,4	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 18. La motivación de otras personas me ayuda a estar más cómodo en el trabajo.



Interpretación: De la muestra, se aprecia que una parte significativa de los encuestados, alrededor del 39,4%, sienten que "A menudo" la motivación de otras personas les ayuda a estar más cómodos en el trabajo. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" les ayuda en este sentido. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 30,3%, mencionó que la motivación de otras personas les ayuda a estar más cómodos "Pocas veces" o "Algunas veces", mientras que un 3,0% afirmó que esto sucede "Nunca".

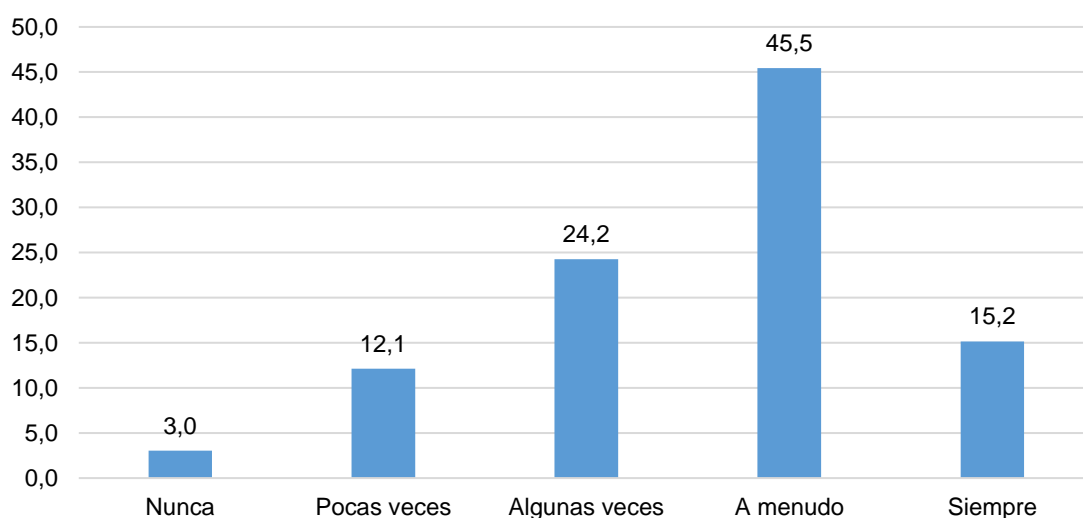
VARIABLE 02: Estrés laboral

18. La institución posee un manual en donde indica las funciones y la organización.

Tabla 19. La institución posee un manual en donde indica las funciones y la organización.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	4	12,1	15,2
Algunas veces	8	24,2	39,4
A menudo	15	45,5	84,8
Siempre	5	15,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 19. La institución posee un manual en donde indica las funciones y la organización.



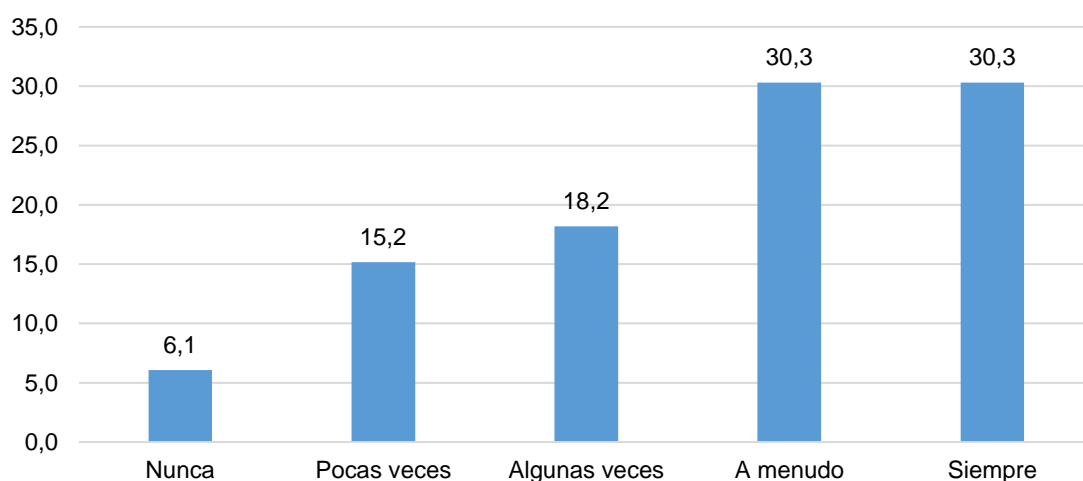
Interpretación: Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados, alrededor del 45,5%, sienten que "A menudo" la institución posee un manual en donde indica las funciones y la organización. Además, un 15,2% expresó que "Siempre" la institución cuenta con dicho manual. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 24,2%, mencionó que la institución posee el manual "Algunas veces", mientras que un 15,1% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

19. La I.E promueve la inclusión en la toma de decisiones.

Tabla 20. La I.E promueve la inclusión en la toma de decisiones.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	5	15,2	21,2
Algunas veces	6	18,2	39,4
A menudo	10	30,3	69,7
Siempre	10	30,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 20. La I.E promueve la inclusión en la toma de decisiones.



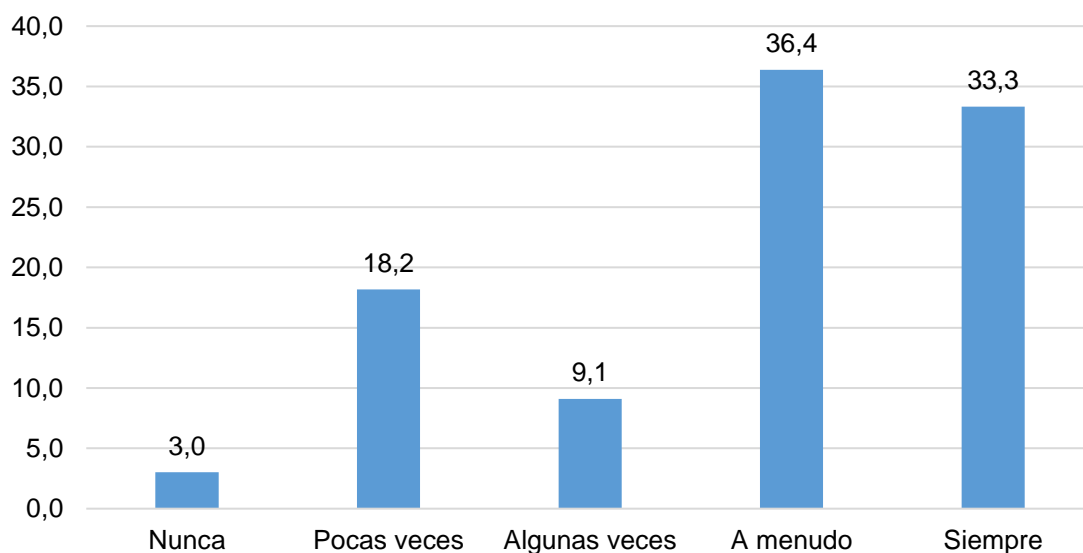
Interpretación: Estos resultados indican que aproximadamente el 30,3% de los encuestados sienten que "A menudo" la I.E. promueve la inclusión en la toma de decisiones. Además, un 30,3% expresó que "Siempre" la institución promueve la inclusión en este sentido. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 18,2%, mencionó que la promoción de inclusión en la toma de decisiones ocurre "Algunas veces", mientras que un 21,3% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

20. Las sugerencias dadas por los docentes son importantes para los líderes.

Tabla 21. Las sugerencias dadas por los docentes son importantes para los líderes.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	6	18,2	21,2
Algunas veces	3	9,1	30,3
A menudo	12	36,4	66,7
Siempre	11	33,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 21. Las sugerencias dadas por los docentes son importantes para los líderes.



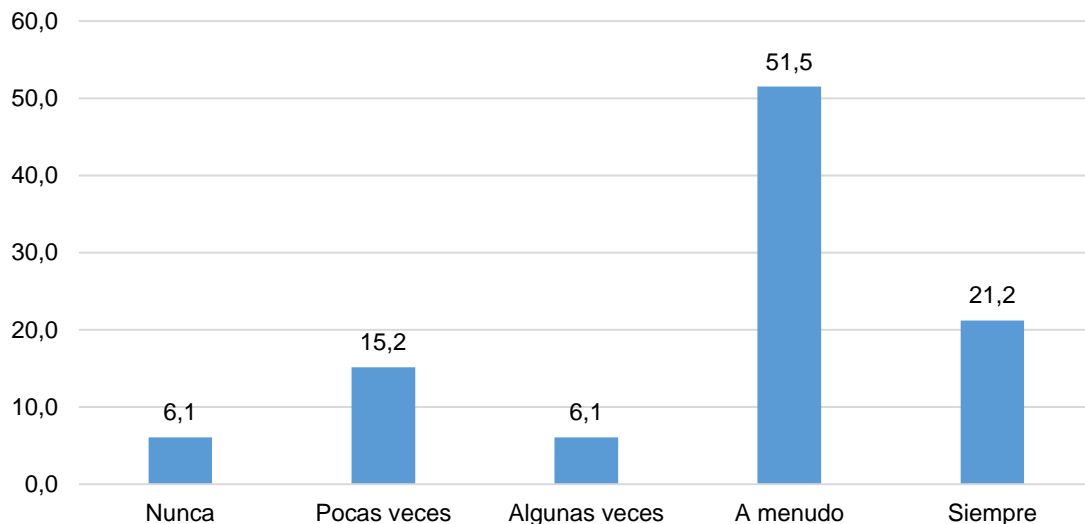
Interpretación: De la muestra estudiada, indican que aproximadamente el 36,4% de los docentes sienten que "A menudo" las sugerencias dadas por los docentes son importantes para los líderes. Además, un 33,3% expresó que "Siempre" las sugerencias dadas por los docentes son consideradas importantes por los líderes. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 9,1%, mencionó que las sugerencias son importantes "Algunas veces", mientras que un 21,2% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

21. El sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido.

Tabla 22. El sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	5	15,2	21,2
Algunas veces	2	6,1	27,3
A menudo	17	51,5	78,8
Siempre	7	21,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 22. El sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido.



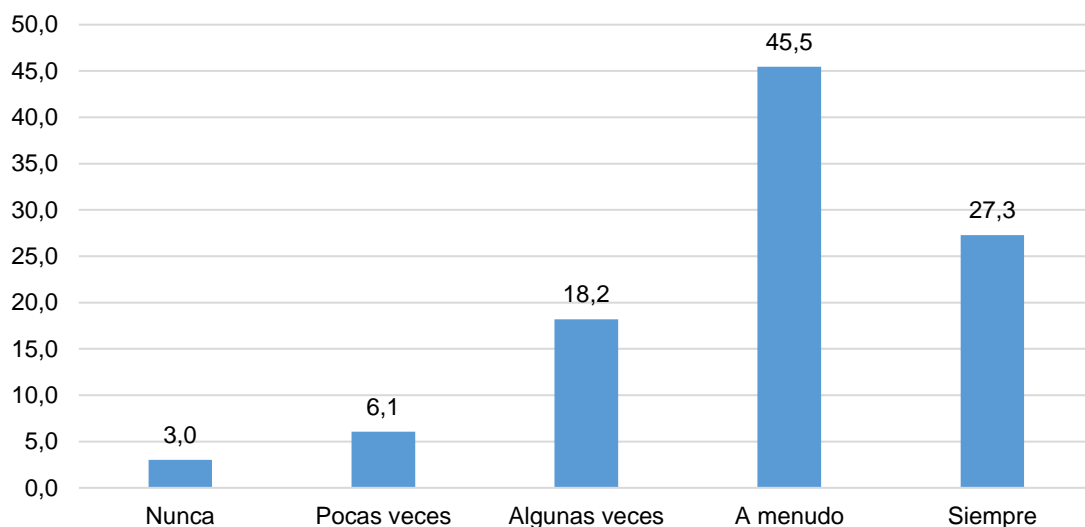
Interpretación: Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados, alrededor del 51,5%, sienten que "A menudo" el sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido. Además, un 21,2% expresó que "Siempre" el sueldo se ajusta adecuadamente al cargo y función. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 6,1%, mencionó que el sueldo es proporcional "Algunas veces", mientras que un 21,3% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

22. La I.E brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo.

Tabla 23. La I.E brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	2	6,1	9,1
Algunas veces	6	18,2	27,3
A menudo	15	45,5	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 23. La I.E brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo.



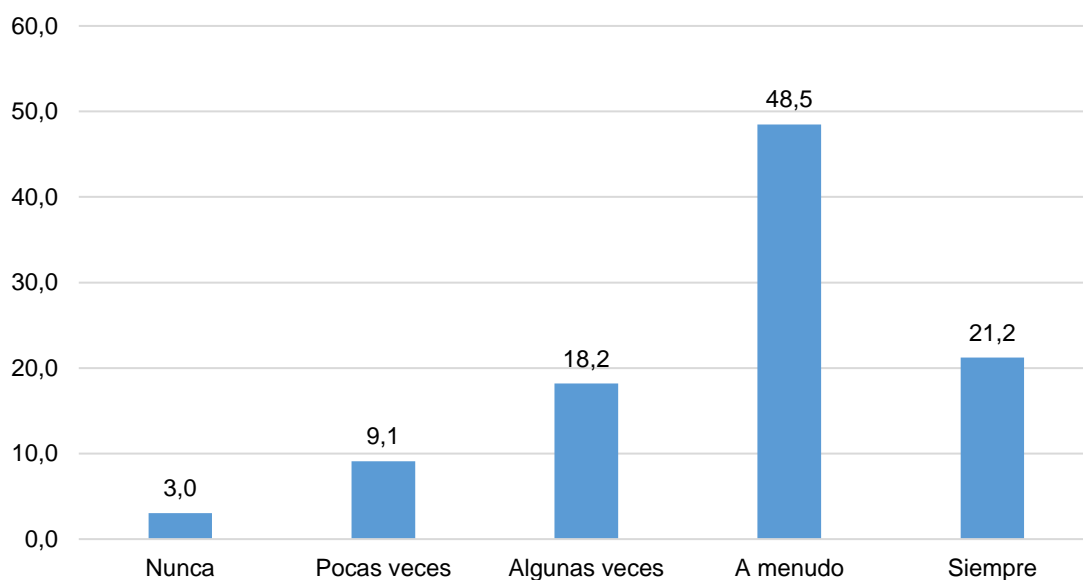
Interpretación: De la figura se observa que, aproximadamente el 45,5% de los encuestados sienten que "A menudo" la I.E. brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" la institución ofrece incentivos económicos por un buen rendimiento. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 18,2%, mencionó que la entrega de incentivos económicos ocurre "Algunas veces", mientras que un 9,1% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

23. Los objetivos planteados por el colegio son motivadores.

Tabla 24. Los objetivos planteados por el colegio son motivadores.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	3	9,1	12,1
Algunas veces	6	18,2	30,3
A menudo	16	48,5	78,8
Siempre	7	21,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 24. Los objetivos planteados por el colegio son motivadores.



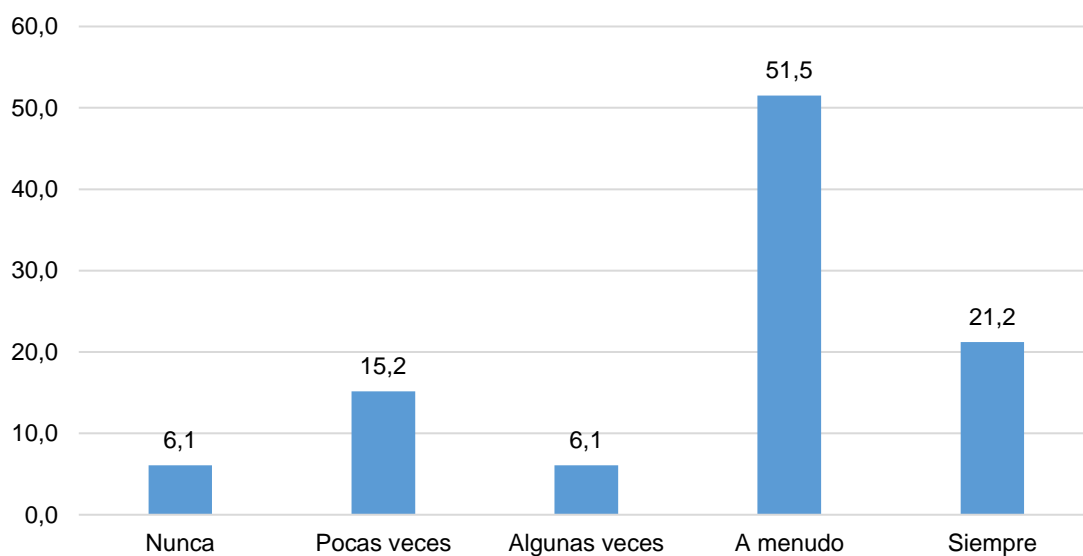
Interpretación: Del total de encuestados, la mayoría alrededor del 48,5%, sienten que "A menudo" los objetivos planteados por el colegio son motivadores. Además, un 21,2% expresó que "Siempre" los objetivos planteados son motivadores. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 18,2%, mencionó que los objetivos planteados son motivadores "Algunas veces", mientras que un 12,1% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

24. Dichos objetivos se pueden alcanzar.

Tabla 25. Dichos objetivos se pueden alcanzar.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	2	6,1	6,1
Pocas veces	5	15,2	21,2
Algunas veces	2	6,1	27,3
A menudo	17	51,5	78,8
Siempre	7	21,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 25. Dichos objetivos se pueden alcanzar.



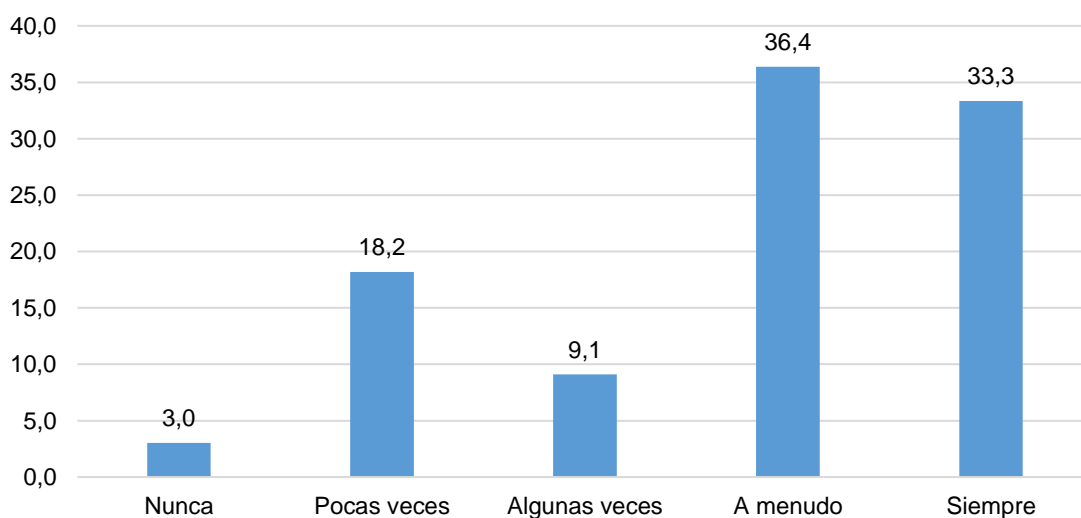
Interpretación: Del total de encuestados indican que la mayoría (51,5%) sienten que "A menudo" los objetivos planteados por la institución se pueden alcanzar. Además, un 21,2% expresó que "Siempre" creen que los objetivos se pueden alcanzar. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 6,1%, mencionó que los objetivos se pueden alcanzar "Algunas veces", mientras que un 21,3% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

25. La relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E.

Tabla 26. La relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	6	18,2	21,2
Algunas veces	3	9,1	30,3
A menudo	12	36,4	66,7
Siempre	11	33,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 26 La relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E.



Interpretación: Estos resultados indican que aproximadamente el 36,4% de los encuestados sienten que "A menudo" la relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E. Además, un 33,3% expresó que "Siempre" la relación entre educadores es propicia para una buena coordinación. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 9,1%, mencionó que la coordinación entre educadores para alcanzar los logros

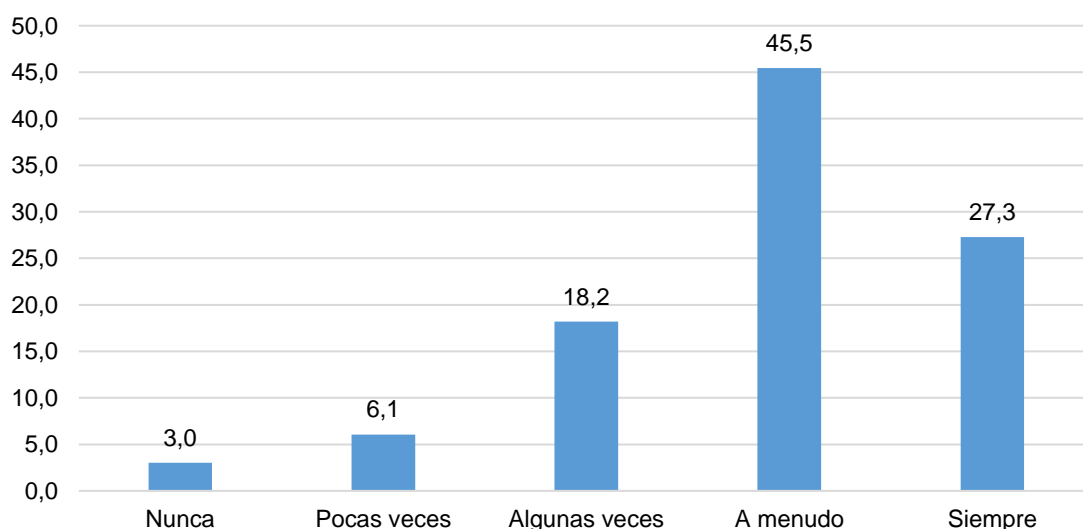
de la I.E. ocurre "Algunas veces", mientras que un 21,2% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

26. Existe un respeto mutuo entre los docentes.

Tabla 27. Existe un respeto mutuo entre los docentes.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	2	6,1	9,1
Algunas veces	6	18,2	27,3
A menudo	15	45,5	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 27 Existe un respeto mutuo entre los docentes.



Interpretación: Del total, aproximadamente el 45,5% de los encuestados sienten que "A menudo" existe un respeto mutuo entre los docentes en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" existe un respeto mutuo. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 18,2%, mencionó que el respeto mutuo entre los docentes ocurre "Algunas

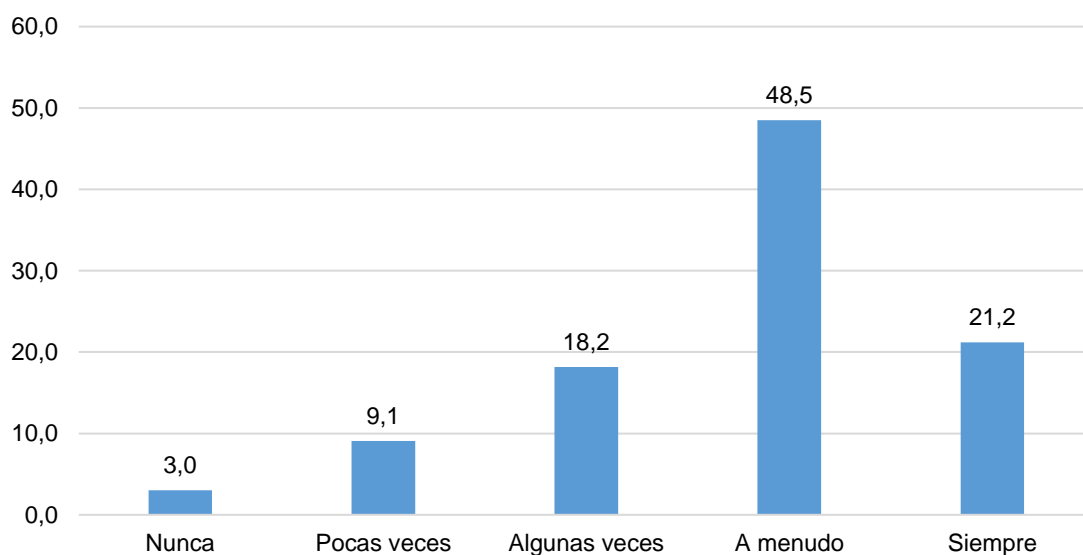
veces", mientras que un 9,1% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

27. Cuando se presenta un problema sé que puedo contar con mis líderes.

Tabla 28. Cuando se presenta un problema sé que puedo contar con mis líderes.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	3	9,1	12,1
Algunas veces	6	18,2	30,3
A menudo	16	48,5	78,8
Siempre	7	21,2	100,0
Total	33	100,0	

Figura 28. Cuando se presenta un problema sé que puedo contar con mis líderes.



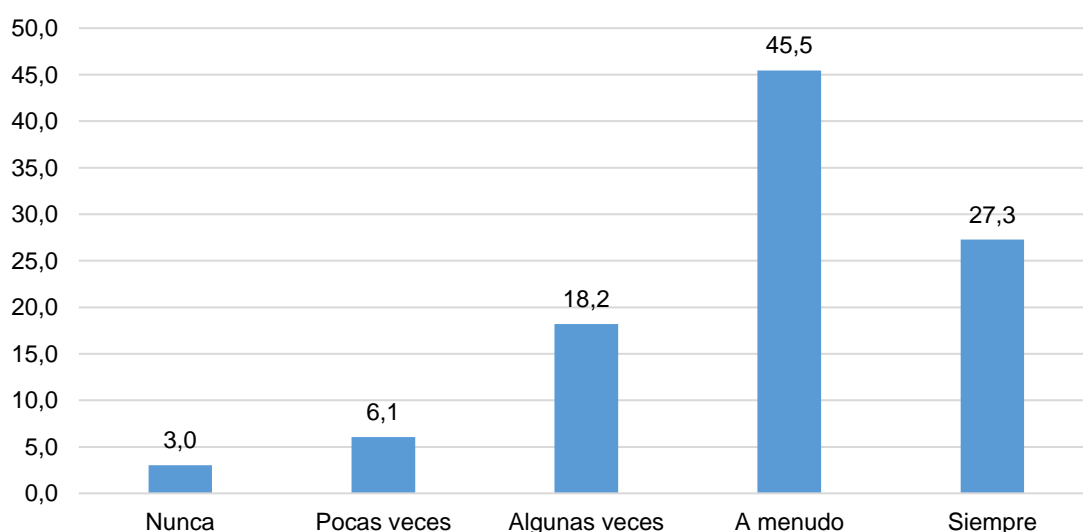
Interpretación: La figura nos muestra que, el 48,5% de los encuestados sienten que "A menudo" pueden contar con sus líderes cuando se presenta un problema en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa. Además, un 21,2% expresó que "Siempre" pueden contar con sus líderes. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 18,2, mencionó que pueden contar con sus líderes "Algunas veces", mientras que un 12,1% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

28. Los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo.

Tabla 29. Los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	2	6,1	9,1
Algunas veces	6	18,2	27,3
A menudo	15	45,5	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 29 Los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo.



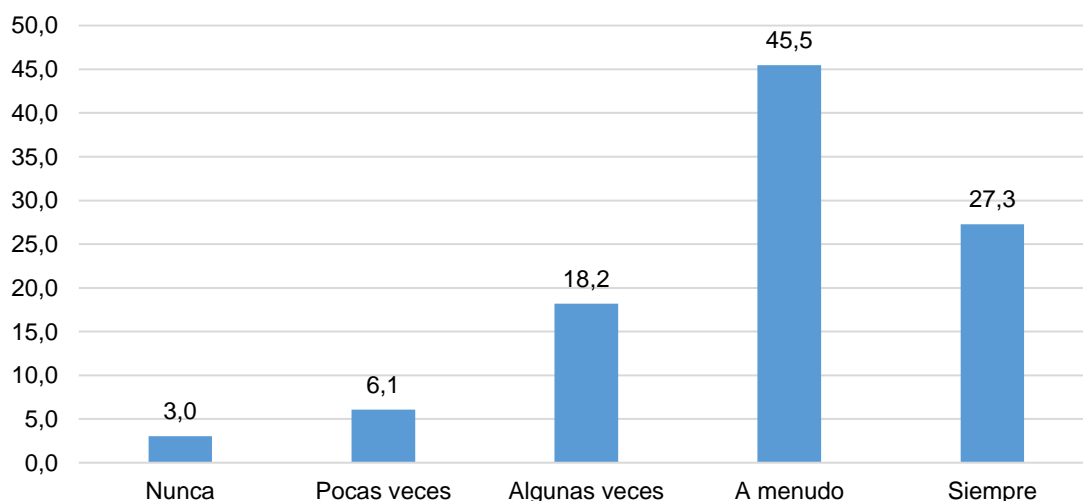
Interpretación: De la figura, se observa que, el 45,5% de los encuestados sienten que "A menudo" los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" consideran que existe un espíritu de compañerismo y apoyo entre los docentes. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 18,2%, mencionó que el espíritu de compañerismo y apoyo ocurre "Algunas veces", mientras que un 9,1% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

29. Los indicadores laborales, dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E.

Tabla 30. Los indicadores laborales, dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	2	6,1	9,1
Algunas veces	6	18,2	27,3
A menudo	15	45,5	72,7
Siempre	9	27,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 30 Los indicadores laborales, dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E.



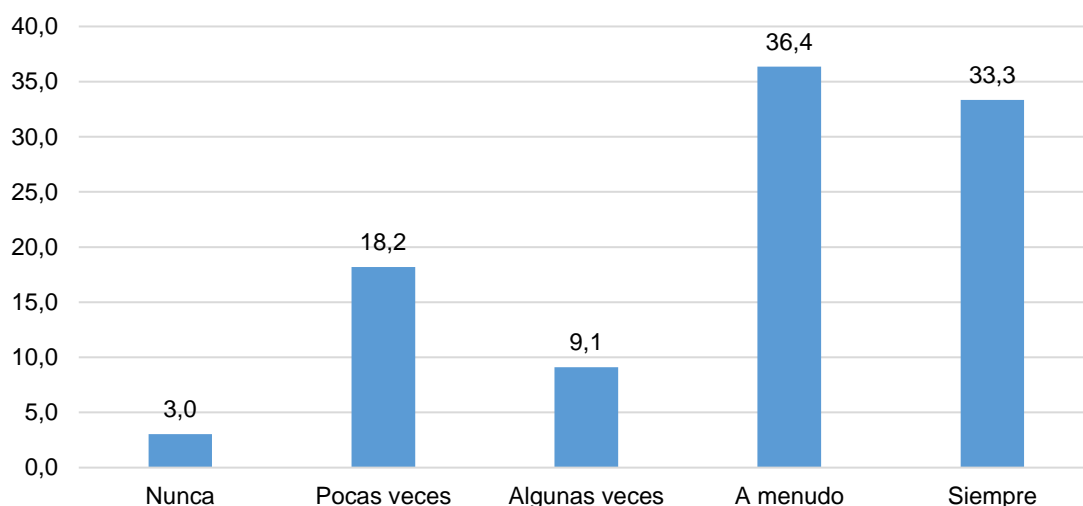
Interpretación: La mayoría de los docentes (45,5%) sienten que "A menudo" los indicadores laborales dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa. Además, un 27,3% expresó que "Siempre" consideran que los indicadores laborales son efectivos para este fin. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 18,2%, mencionó que los indicadores laborales dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E. "Algunas veces", mientras que un 9,1% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

30. Conozco cuales son los objetivos del colegio.

Tabla 31. Conozco cuales son los objetivos del colegio.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	6	18,2	21,2
Algunas veces	3	9,1	30,3
A menudo	12	36,4	66,7
Siempre	11	33,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 31 Conozco cuales son los objetivos del colegio.



Interpretación: Aproximadamente el 36,4% de los docentes sienten que "A menudo" conocen cuáles son los objetivos del colegio en la I.E. Romeo Luna

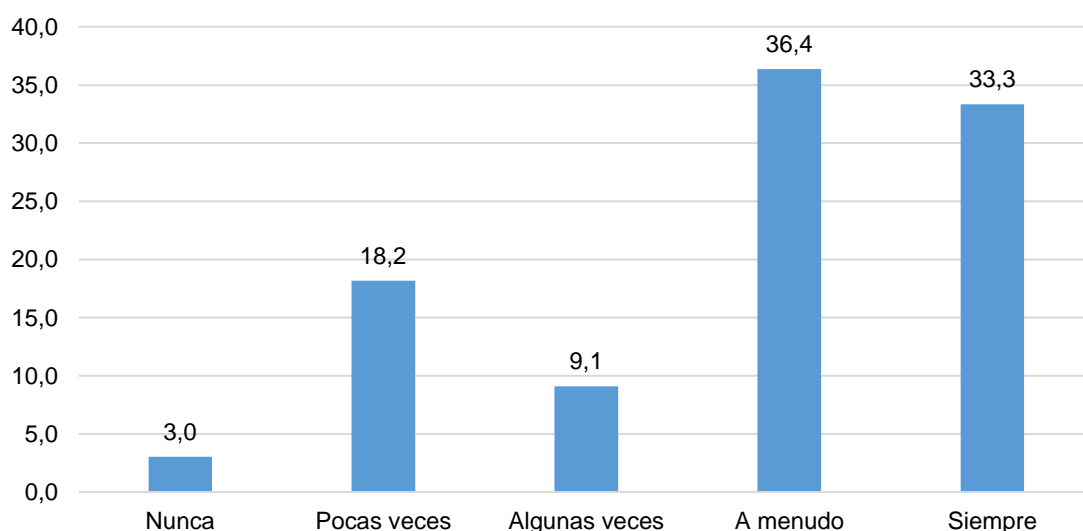
Victoria en Arequipa. Además, un 33,3% expresó que "Siempre" conocen los objetivos del colegio. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 9,1%, mencionó que conocen los objetivos del colegio "Algunas veces", mientras que un 21,2% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

31. Los problemas que aparecen en la institución pueden solucionarse de manera innovadora.

Tabla 32. Los problemas que aparecen en la institución pueden solucionarse de manera innovadora.

Rango	Frecuencia	%	% Acumulado
Nunca	1	3,0	3,0
Pocas veces	6	18,2	21,2
Algunas veces	3	9,1	30,3
A menudo	12	36,4	66,7
Siempre	11	33,3	100,0
Total	33	100,0	

Figura 32 Los problemas que aparecen en la institución pueden solucionarse de manera innovadora.



Interpretación: Aproximadamente el 36,4% de los encuestados sienten que "A menudo" los problemas que aparecen en la institución pueden ser resueltos de manera innovadora en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa. Además, un 33,3% expresó que "Siempre" consideran que los problemas se pueden solucionar de manera innovadora. Por otro lado, un porcentaje menor, alrededor del 9,1%, mencionó que esto sucede "Algunas veces", mientras que un 21,2% afirmó que esto sucede "Pocas veces" o "Nunca".

Resultados Descriptivos

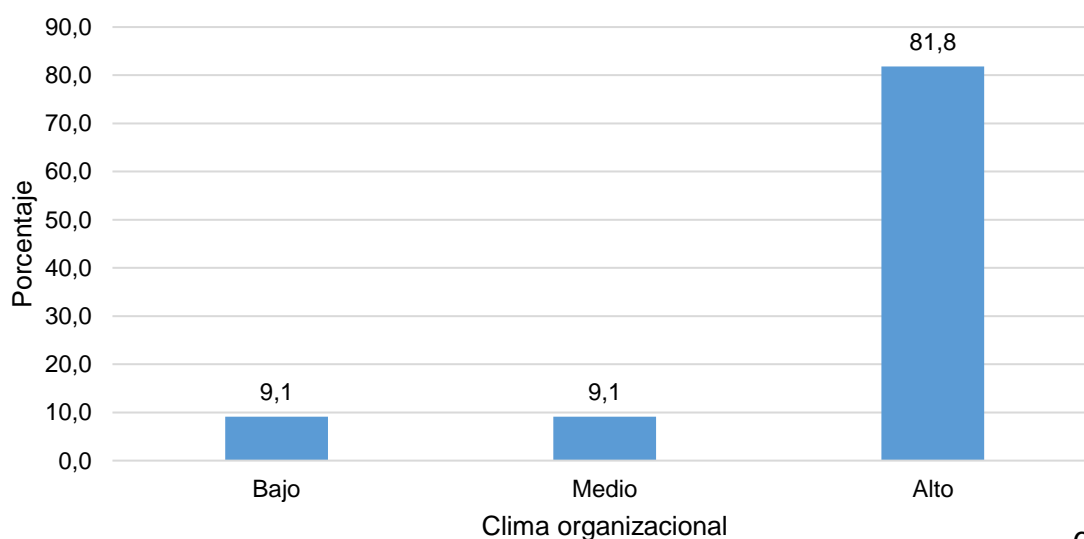
Se mostrará a continuación los resultados de cada variable y dimensión:

Variable 1: Clima organizacional

Tabla 33. Frecuencia sobre el clima laboral en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.

Clima organizacional	Frecuencia	%	% Acumulado
Bajo	3	9,1	9,1
Medio	3	9,1	18,2
Alto	27	81,8	100,0
Total	33	100,0	

Figura 33 Distribución porcentual sobre el clima laboral de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.



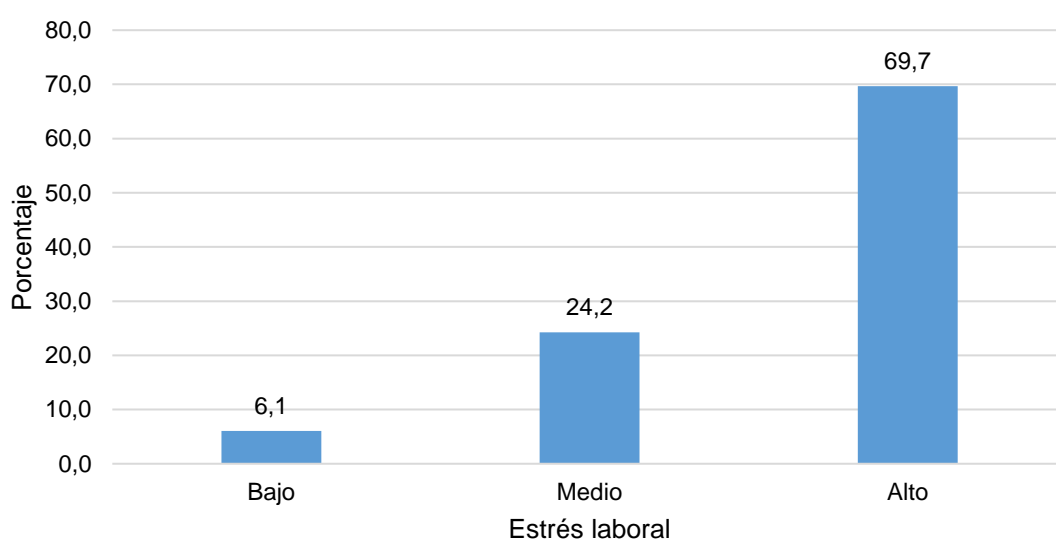
Interpretación: Del gráfico, la gran mayoría de los docentes encuestados, aproximadamente el 81,8%, perciben el clima organizacional de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa como "Alto", mientras que 9,1% de los docentes perciben el clima organizacional como "Bajo" y otro 9,1% lo perciben como "Medio".

Variable 2: Estrés laboral

Tabla 34. Frecuencia sobre el estrés laboral en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.

Estrés laboral	Frecuencia	%	% Acumulado
Bajo	2	6,1	6,1
Medio	8	24,2	30,3
Alto	23	69,7	100,0
Total	33	100,0	

Figura 34 Distribución porcentual sobre el estrés laboral de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.



Interpretación: La mayoría de los docentes encuestados, alrededor del 69,7%, perciben que experimentan un nivel "Alto" de estrés laboral en la I.E. Romeo

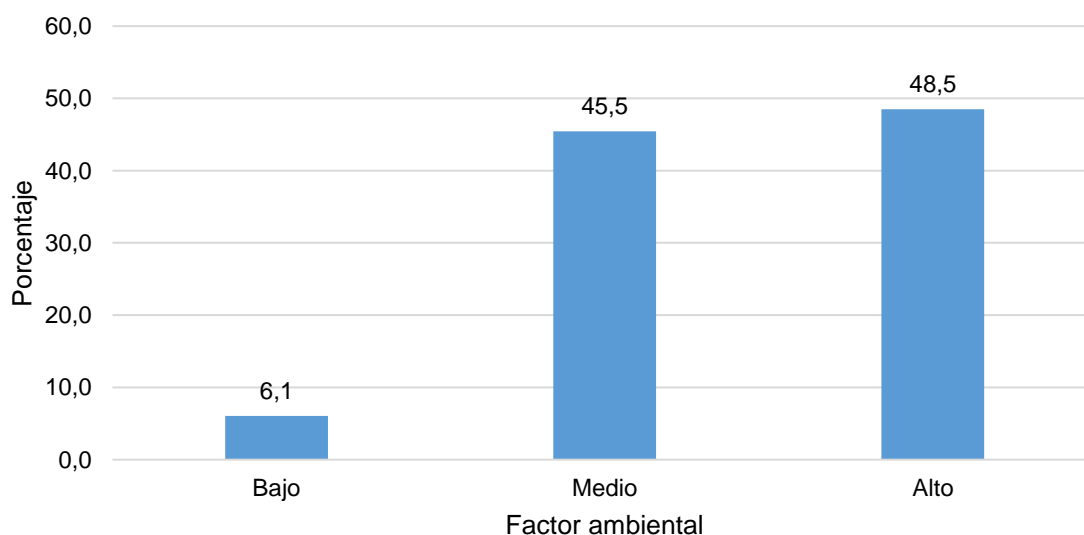
Luna Victoria en Arequipa, mientras que un 24,2% de los docentes perciben el nivel de estrés laboral como "Medio" y solo un 6,1% de los docentes encuestados perciben el nivel de estrés laboral como "Bajo".

Dimensión 1: Factor ambiental

Tabla 35. Frecuencia sobre el factor ambiental en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.

Factor ambiental	Frecuencia	%	% Acumulado
Bajo	2	6,1	6,1
Medio	15	45,5	51,5
Alto	16	48,5	100,0
Total	33	100,0	

Figura 35 Distribución porcentual sobre el factor ambiental de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021



Interpretación: De la figura, se puede observar que aproximadamente la mitad de los docentes encuestados, alrededor del 48,5%, perciben el factor ambiental

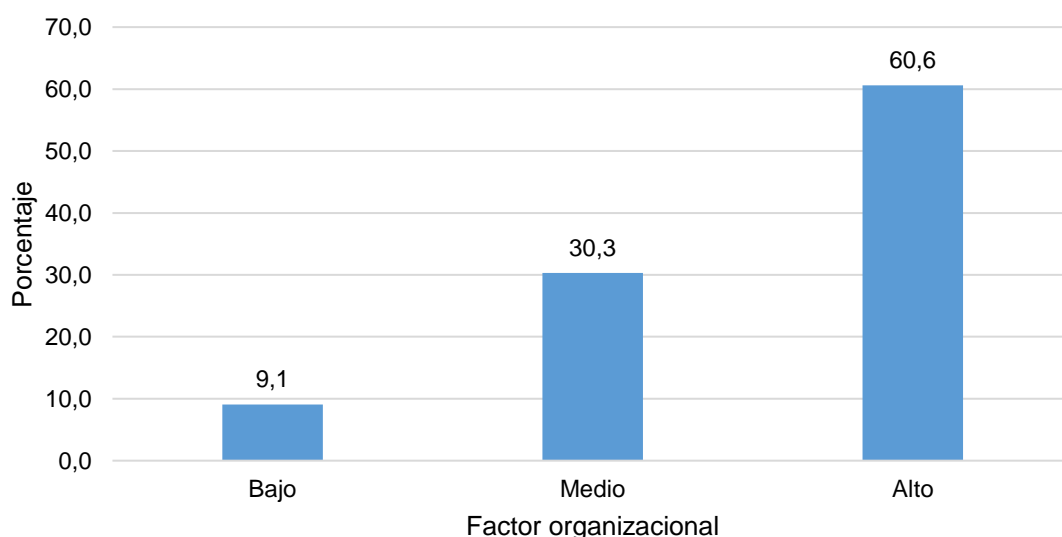
en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa como "Alto", mientras que un 45,5% de los docentes perciben el factor ambiental como "Medio" y solo un 6,1% de los docentes perciben el factor ambiental como "Bajo".

Dimensión 2: Factor organizacional

Tabla 36. Frecuencia sobre el factor organizacional en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.

Factor organizacional	Frecuencia	%	% Acumulado
Bajo	3	9,1	9,1
Medio	10	30,3	39,4
Alto	20	60,6	100,0
Total	33	100,0	

Figura 36 Distribución porcentual sobre el factor organizacional de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.



Interpretación: De la gráfica, se aprecia que la mayoría de los docentes encuestados, aproximadamente el 60,6%, perciben el factor organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa como "Alto", mientras que el 30,3% de

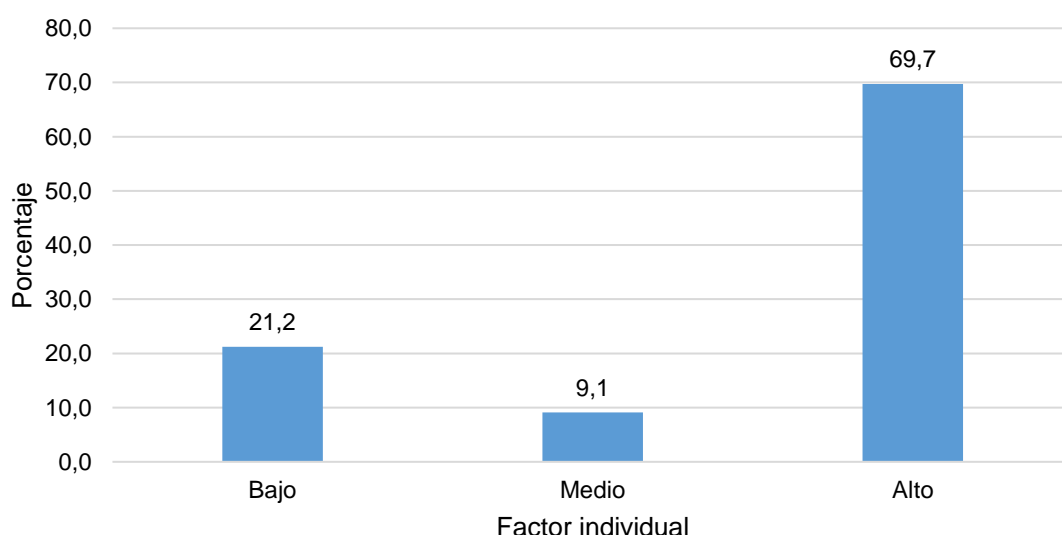
los docentes perciben el factor organizacional como "Medio" y solo un 9,1% de los docentes perciben el factor organizacional como "Bajo", lo que representa una minoría de docentes que consideran que la organización en la institución es insatisfactoria o inadecuada.

Dimensión 3: Factor individual

Tabla 37. Frecuencia sobre el factor individual en docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.

Factor Individual	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	21,2	21,2
Medio	3	9,1	30,3
Alto	23	69,7	100,0
Total	33	100,0	

Figura 37 Distribución porcentual sobre el factor organizacional de la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021.



Interpretación: De los docentes encuestados, aproximadamente el 69,7%, perciben el factor individual en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa como "Alto", mientras que un 21,2% de los docentes perciben el factor individual

como "Bajo". Por otro lado, solo un 9,1% de los docentes perciben el factor individual como "Medio".

Contrastación de hipótesis

Prueba de Normalidad

H1: No hay normalidad en la distribución de información evaluada.

H0: Existe normalidad en la organización de datos evaluada.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 → se rechaza la H0

Estadístico de prueba:

Shapiro - Wilk

Tabla 38. Pruebas de normalidad para la validación de las hipótesis.

Variable / Dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,485	33	0,000
Estrés laboral	0,630	33	0,000
Factor ambiental	0,741	33	0,000
Factor organizacional	0,700	33	0,000
Factor Individual	0,608	33	0,000

Interpretación

Tras realizar la prueba de normalidad, se ha identificado que los resultados muestran un nivel de significancia menor a 0,05 para las variables "clima organizacional" y "estrés laboral", así como para las dimensiones "factor ambiental", "factor organizacional" y "factor individual". Estos resultados indican que las mencionadas variables y dimensiones no siguen una distribución normal en el estudio.

Debido a la falta de normalidad en los datos, se ha optado por utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para examinar la relación entre estas variables y dimensiones. El coeficiente de correlación de Spearman es una prueba estadística no paramétrica que no requiere supuestos de normalidad y es adecuada para analizar relaciones en datos no distribuidos de manera normal. Mediante el uso de esta prueba, se busca verificar la existencia de asociaciones significativas entre las variables y dimensiones consideradas en el estudio.

Hipótesis General

H1: El clima organizacional se relaciona con el estrés laboral en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

H0: El clima organizacional no se relaciona con el estrés laboral en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 → se rechaza la H0

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 39. Correlación de Spearman entre el clima organizacional y el estrés laboral.

			Clima organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,582**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	33	33
	Estrés laboral	Coeficiente de	,582**	1,000

correlación		
Sig. (bilateral)	0,000	
N	33	33

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

Interpretación

La significancia (Sig.) es 0,000; o sea inferior al 0,05, se rechaza entonces la H0 y por consiguiente se puede asegurar que el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021. Asimismo, el Rho de Spearman es 0,582, se puede indicar que la interacción hallada es de magnitud positiva alta y moderada.

Hipótesis específica 1

H1: El factor ambiental se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

H0: El factor ambiental no se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 → se rechaza la H0

Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Tabla 40. Correlación de Spearman entre el clima organizacional y el factor ambiental

			Clima organizacional	Factor ambiental
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,402*
		N	33	33

Factor ambiental	Coeficiente de correlación	,402*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,020	
	N	33	33

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

Interpretación

La significancia (Sig.) es 0,020, menor al 0,05, se rechaza la H0 y se asegura que el componente ambiental está relacionado con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021. Sin embargo, de acuerdo con el Rho de Spearman, de 0,402, se puede indicar que la interacción hallada es de magnitud positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H1: El factor organizacional se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

H0: El factor organizacional no se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 → se rechaza la H0

Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Tabla 41. Correlación de Spearman entre el clima y el factor organizacionales

			Clima organizacional	Factor organizacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,618**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	33	33

Factor organizacional	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	33	33

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

Interpretación

La significancia obtenida es (Sig.) es 0,000; se rechaza por tanto la H0 y se asegura que el elemento organizacional está relacionado con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021. Sin embargo, conforme al Rho de Spearman, 0,618, se puede indicar que la interacción hallada es de magnitud positiva alta y moderada

Hipótesis específica 3

H1: El factor personal se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021

H0: El factor personal no se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 → se rechaza la H0

Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Tabla 42. Correlación de Spearman entre el clima organizacional y el factor personal

			Clima organizacional	Factor Individual
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,394*
		Sig. (bilateral)		0,023
		N	33	33

Factor Individual	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,394* 0,023 33	1,000 33
-------------------	---	----------------------	-----------------

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

Interpretación

Se expresa una Sig. de 0,023, menor al grado de 0,05, se rechaza la H0 y por consiguiente se puede asegurar que el elemento individual está relacionado con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021. Sin embargo, de acuerdo con el Rho de Spearman, 0,394, se puede indicar que la interacción hallada es de magnitud positiva baja.

3.2. Discusión de resultados

Objetivo general

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el estrés en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis, se puede indicar que, la significancia alcanzada es de 0,000 lo que quiere decir que el clima organizacional se relaciona con el estrés en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021, siendo esta relación, positiva alta, según el Rho de Spearman que es igual a 0,582. De manera similar, en el estudio realizado por Reyes en 2021, se demostró que existe una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional, y dicha relación se caracteriza por una correlación moderada inversa ($\rho = -0.541$). Por ende, tanto el estudio actual como el estudio previo respaldan la existencia de una relación entre el clima organizacional y el estrés. Sin embargo, difieren en la dirección y la intensidad de la correlación encontrada. Estos resultados resaltan la importancia de considerar el clima organizacional como un factor influyente en el nivel de

estrés de los docentes, y se sugiere mejorar el clima organizacional puede ser beneficioso para reducir el estrés laboral en la institución educativa en cuestión.

Por otro lado, esta relación se ve reflejada en que el 48.5% de encuestados señala que a menudo el sobreexigimiento por parte de su jefe le causa estrés, lo cual algunas veces, ello y otras condiciones del trabajo ponen en riesgo su salud. A ello se suma que el 24,2% de docentes opina que siempre el jefe crea un ambiente hostil que afecta su forma de trabajar, por el estrés que le genera.

Desde otro punto de vista, es importante resaltar que el hecho que a menudo exista un mutuo respeto entre docentes, según el 45,5%, le permite no entrar en una crisis de estrés, lo cual se hace más notorio cuando se cuenta con el apoyo de los líderes (48,5%) a menudo.

Objetivo específico 1

Decidir en qué medida el factor ambiental se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis, se puede indicar que, la significancia alcanzada es de 0,020 lo que quiere decir que el factor ambiental se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021, siendo esta relación, positiva moderada, según el Rho de Spearman que es igual a 0,402. En contraste con el estudio de Barrientos en 2000, se observa una similitud, dado que demostró una asociación entre el ambiente de trabajo y la incentivación laboral, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de ($r=0.733$) y un nivel de significancia inferior al 5%.

Estos resultados se complementan con los indicado por el 81,8% de encuestados que señalan que cuando se da un cambio brusco en el ambiente se siente preocupado y esto debido principalmente al hecho de que el 66,7% considera que las políticas ambientales influyen de manera negativa en su forma de actuar. No obstante, el 54,5% confirma que igual puede desarrollar sus actividades como educador y que I.E. cumple con sus expectativas

(72,5%), más aún cuando el 69,7% de ellos opina que sus sugerencias son importantes para los líderes.

Objetivo específico 2

Definir en qué medida el factor organizacional se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis, se puede indicar que, la significancia alcanzada es de 0,000 lo que quiere decir que el factor organizacional se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021, siendo esta relación, positiva moderada, según el R de Pearson que es igual a 0,618. De forma análoga, se coincide con la investigación realizada por Soza y Azocar en 2021, la cual señaló que existe una correlación estadísticamente importante entre el estrés en el trabajo y la felicidad en el matrimonio, aunque en sentido opuesto. Además, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo un valor de -0.41.

Esta relación se puede observar cuando el 60,6% de participantes, considera que la institución promueve su participación a la hora de tomar una decisión o cuando el 39,4% opina que a menudo el jefe directo promueve el trabajo en equipo. De igual manera cuando el 72.7% dice que a menudo su voto es tomado en cuenta cuando se toma una decisión institucional.

A ello hay que agregar además que, el 69,7% cree que los objetivos del colegio son motivadores y que son alcanzables de lograr (51,5%).

Objetivo específico 3

Determinar en qué medida el factor individual se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis, se puede indicar que, la significancia alcanzada es de 0,023 lo que quiere decir que el factor individual se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa en el año 2021, siendo esta relación, positiva alta, según el Rho de Spearman que es igual a 0,394. Por el contrario, el estudio realizado por Sivincha y Tacanahui no encontró evidencia de una

relación entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de EBR en la provincia de Arequipa. Se observó una correlación negativa muy baja ($\rho = -0.078$).

En este caso, se puede apreciar que el 48.5% de entrevistados opina que algunas veces poseen una deuda que los mantiene preocupados y no le permiten trabajar tranquilo en el Institución Educativa. A pesar de ello, el 54.5% resalta que, a menudo la experiencia laboral influye de manera positiva a su trabajo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Existe una relación significativa e intenso entre el estrés laboral y el clima organizacional, en la I.E Romeo Luna Victoria en la urbe de Arequipa año 2021, al haberse encontrado un grado de correlación de Spearman $\rho=0,582$ con un grado de significancia de 0,000. Debido a que se pudo reconocer que cuando un docente presenta algún tipo de problema ya sea dentro del colegio o fuera el clima y el desempeño laboral se ve afectada notablemente lo cual valida su relación.
2. Se localizó una interacción significativa e intenso entre la magnitud componente ambiental y el clima organizacional, en la organización educativa Romeo Luna Victoria en la localidad de Arequipa año 2021, al haberse encontrado un grado de correlación de Spearman $\rho = 402$ con un grado de significancia de 0,003. Debido a que pudo evidenciarse que los docentes son más productivos o eficientes cuando un área de trabajo está organizada y tiene un sistema definido, esto gracias a las encuestas desarrolladas.
3. Existe relación significativa y fuerte entre el clima organizacional y la dimensión factor organizacional, dentro de la institución educativa Romeo Luna Victoria en la ciudad de Arequipa año 2021, al haberse encontrado un nivel de correlación de Spearman $\rho=0,618$ con un nivel de significancia de 0,000. Ya que según los docentes existe una serie de protocolos y procedimiento que se siguen en cuanto ocurre alguna situación lo cual pueda llegar a afectar al clima organizacional, entonces con el uso de dicho reglamento puede solucionarse de manera más sencilla.
4. Se localizó una interacción significativa e intenso entre el clima organizacional y factor personal, en el colegio Romeo Luna Victoria

en la localidad de Arequipa año 2021, al haberse encontrado un grado de correlación de Spearman $\rho=0,394$ con un grado de significancia de 0,023. Ya que se puede apreciar que cuando un docente llega con algún tipo de problema o situación externa llega a afectar no solo a él, sino que también al ambiente laboral y con esto a la eficacia y productividad de sus compañeros.

4.2. Recomendaciones

1. Es importante entender que, en el año 2021, el estrés laboral tendrá un gran impacto en la cultura de la institución educativa Romeo Luna Victoria en Arequipa. Para reducir el estrés laboral, se aconsejan iniciativas y políticas institucionales como fomentar la interacción y la participación entre los diversos gremios y la gestión de la institución lo cual es una estrategia importante a este aspecto. Esto se puede lograr mediante el establecimiento de canales de comunicación eficientes, como reuniones de rutina que fomenten la conversación, la escucha activa y la crítica constructiva. Al crear un ambiente laboral, se reforzarán las relaciones de trabajo, fomentando un sentido de comunidad y pertenencia, fomentarán un entorno de trabajo colaborativo y permitirán la interacción entre los comités. Estas acciones ayudarán a la institución educativa Romeo Luna Victoria a mejorar el entorno laboral y disminuir el estrés.
2. En cuanto a la dirección de la institución educativa se recomienda que se utilicen talleres de relajación y auto-motivación para dirigir el estrés profesional de los asistentes. Estos cursos darán a los asistentes herramientas útiles, como técnicas de respiración y relajación y habilidades de auto-motivación, para gestionar y minimizar el estrés. La dedicación y el impulso de los asistentes crecerán como resultado de su participación en la concepción y planificación de los talleres. Además, también debe fomentar un entorno de apoyo y un equilibrio saludable entre trabajo y vida proporcionando recursos adicionales como servicios de asesoramiento o programas de actividad física.
3. El clima organizacional de la escuela Romeo Luna Victoria en la ciudad de Arequipa necesita ser evaluado regularmente. Se aconseja promover una cultura de apoyo entre los instructores a través de un programa de mentoría para resolver las dificultades que puedan haber sido descubiertas. En este programa, educadores más experimentados ayudarán y orientarán a los educadores menos experimentados,

fomentando un sentido de comunidad y lazos profesionales más fuertes dentro de la institución. Los desafíos se pueden explorar y un entorno colaborativo se desarrolla a través de reuniones regulares entre mentores. Al alentar la cooperación, la confianza y el crecimiento profesional entre los instructores de la Escuela Romeo Luna Victoria en Arequipa, este método mejorará el entorno laboral. La implementación y mantenimiento de este programa de mentoría fomentará una fuerte cultura de apoyo.

4. Tomar medidas para mejorar la autonomía, la remuneración y la formación de los asistentes en I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa con el objetivo de reducir los conflictos y fomentar un ambiente de trabajo saludable, estableciendo directrices claras, revisar la compensación, dar formación en comunicación, resolución de conflictos, poner en marcha un sistema de apoyo y retroalimentación. Al poner estas estrategias en práctica, el objetivo es alentar la cooperación, el bienestar y la eficacia de los asistentes, al tiempo que fomenta un entorno que sea favorable tanto para su crecimiento personal como profesional.

REFERENCIAS

- Alayza, C., Cortés, G., Hurtado, G., Mory, E., & Tarnawiecki, N. (2010). *Iniciarse en la investigación académica* (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC, Ed.). Editorial UPC.
- Archivo Covid-19 Perú / El rol de los maestros durante la pandemia.* (2020, mayo 6). UNMSM. https://www.youtube.com/watch?v=1k2t0vRKIR8&ab_channel=BibliotecaCentralUNMSMPedroZulen
- Archivo Covid-19 Perú/ Los maestros y la educación durante la pandemia.* (2020, mayo 5). UNMSM. https://www.youtube.com/watch?v=YpXWusFGTBg&ab_channel=BibliotecaCentralUNMSMPedroZulen
- Bachiller, L., & Donato, A. (s. f.) (2023). «*Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes -región junín -período 2018*» tesis para optar al grado académico de maestro en administración y gestión pública con mención en defensa nacional autor. Edu.pe. Recuperado 5 de junio de 2023, de <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/205/TESIS%20%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bono, R., Arnau, J., & Vallejo, G. (2008). Técnicas de análisis aplicadas a datos longitudinales en Psicología y Ciencias de la Salud: período 1985-2005. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 136-146. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829114>
- Bresó, I., Orengo, V., Gracia, F., & Peiró, J. (2014). Efectos diferidos y concurrentes del clima de equipo sobre los cambios en el aprendizaje de equipo. El rol modulador de la presión temporal y la sobrecarga de trabajo. *Universitas Psychologica*, 13(2). <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-2.edcc>

- Casas, J., Repullo, J. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atencion primaria*, 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8)
- Chiang, M., Heredia, S. & Santamaría, E. J. (2016). Clima Organizacional y Salud Psicológica: Una Dualidad Organizacional // Organizational Climate and Psychological Health: An Organizational Duality // Clima Organizacional e Saúde Psicológica: Uma Dualidade Organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 73-86. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos hum.*
- Cortes, M. & Torres, N. (2018). *El estrés laboral: un factor de riesgo psicosocial que afecta a los combatientes*. Universidad Piloto de Colombia.
- De, F., Económicas, C., Marilia, B. & Sahuarico, M. (s. f.). *Universidad Andina del Cusco*. Edu.pe. Recuperado 5 de junio de 2023, de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2000/Marilia_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Didáctica, G. (s. f.). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Www.uv.mx. Recuperado 5 de junio de 2023, de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Domínguez, L., Ramírez, Á. & García, A. (1969). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista nacional de administración*, 4(1), 59-70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Escuela, P., Turpo, V., Milagros, S., & Ayllón, C. (s. f.). *Facultad de ciencias de la salud*. Edu.pe. Recuperado 5 de junio de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88101/Vilca_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guillén, P., & Paola, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, Lima, 2017.
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/916a49c1-fd7b-4143-afd4-92b465b571d5>
- Ibañez, R. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la IE San Juan en el distrito de* (Vol. 2020).
- La Pandemia Por Covid-, E. L. E. N. D. D. E. P. Y. S. D. (s. f.). *Universidad Católica de Santa María*. Edu.pe. Recuperado 5 de junio de 2023, de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11607/76.0465.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Memorias del evento Retorno a las Instituciones Educativas. Diálogos Latinoamericanos cultura organizacional y estrés laboral en colaboradores de un colegio privado de Arequipa en el periodo post covid organizational culture and work stress in employees of a private school in arequipa in the post covid period.* (s. f.). *Congresogestioneducativa.com*. Recuperado 5 de junio de 2023, de https://congresogestioneducativa.com/descargas/memorias2022/diego_gonzalo_fernandez_sanchez.pdf
- Ortiz, A., Gutierrez, A., & Corpa, A. (2021). *Análisis del estrés laboral en una muestra de abogados que ejercen en el campo del derecho penal en Bogotá, como un aporte para generar propuestas de mitigación y afrontamiento*. Posgrados.
- Perez, C., & Claudio, H. (2018). *Relación entre estrés laboral y clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2016*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Peiró, J., & Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*.

- Prado, B., & Anthony, O. (2021). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación estratégica, Chilca – 2020*. Universidad Autónoma del Perú.
- Rahman, R., Isa, Z., & Aznan, D. (2022). Influence of Work-Family conflict and Organizational Climate in managing work stress. *Archives of Business Research*, 10(9), 119-125. <https://doi.org/10.14738/abr.109.13063>
- Restrepo, S. (2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista innovación empresarial*, 2(1), 91-102.
- Revista de Ciencias Sociales, T.-M. (2018). Tabla de Contenidos. *Tla-Melaua. Revista de Ciencias Sociales*, 8(37). <https://doi.org/10.32399/rtla.8.37.658>
- Sailema, S., & Fernanda, C. (2018). *El estrés laboral y el desempeño laboral en el área Administrativa de la Empresa Alvarado Ortiz constructores Cía. Ltda. En la ciudad de Ambato, de la provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato.Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.Carrera de Psicología Industrial.
- Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99). <https://doi.org/10.15332/21459169.6806>
- Sivincha, R., & Condori, E. (2020). *Estrés laboral y motivación en docentes EBR en contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa*.
- Soza, J., Azocar, E., & Montenegro, J. (2022). Estrés laboral y satisfacción marital en docentes de Arequipa. *Perspectiva de Familia*, 6(1), 41-54. <https://doi.org/10.36901/pf.v6i1.1483>
- Tentama, F., Rahmawati, P., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498-2502.

Tomás, G., & Mamani, O. (2021). Clima organizacional y estrés en los alumnos de educación secundaria de una I. E. PNP. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(18), 556-571. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i18.196>

Torres V., Torres L., Riveros Q., Solís N., & Acevedo H., (2017). Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 19(2), 69. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v19i2.12890>

Vista de Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. (s. f.). Edu.pe. Recuperado 5 de junio de 2023, de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12890/11519>

Baptista, C., & de la Investigación México: Mc Graw-Hill., P. M. (s. f.). *Texto: Alcance de la investigación.* Uaem.mx. Recuperado 5 de junio de 2023, de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V1: Clima organizacional	
¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021?	Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el estrés en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.	El clima organizacional se relaciona con el estrés laboral en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.	Dimensiones: . Cultura organizacional. . Diseño Organizacional. . Potencial humano.	TIPO Aplicado, cuantitativo y no experimental DISEÑO Descriptivo, correlacional y transversal POBLACION 120 docentes TECNICA E INSTRUMENTO Encuestas y cuestionario MUESTRA 33 docentes
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	V2: Estrés laboral	
¿En qué dimensión el factor ambiental se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021?	Decidir en qué medida el factor ambiental se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.	El factor ambiental se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.	Dimensiones: . Factor ambiental. . Factor organizacional . Factor individual.	
¿En qué escala el factor organizacional se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021?	Definir en qué medida el factor organizacional se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.	El factor organizacional se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.		
¿En qué medida el factor personal se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021?	Determinar en qué medida el factor personal se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.	El factor personal se relaciona con el clima organizacional en la I.E. Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.		

ANEXO 2: Instrumento para medir la variable

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROMEO LUNA VICTORIA EN AREQUIPA AÑO 2021

Buenos días, la presente encuesta está dedicada a evaluar el estado en que se encuentran el clima organizacional y estrés laboral en la I.E. Romeo Luna Victoria ubicada en Arequipa en el año 2021. Conteste usted con honestidad, precisando que la encuesta es anónima.

Instrucciones:

A continuación, podrán observar preguntas sobre el clima organizacional y estrés laboral. Deberás calificar tus respuestas marcando cada uno de los casilleros que se muestran a continuación, de acuerdo a los puntajes que están en el recuadro:

Marca 1 si tu respuesta es NUNCA
Marca 2 si tu respuesta es POCAS VECES
Marca 3 si tu respuesta es ALGUNAS VECES
Marca 4 si tu respuesta es A MENUDO
Marca 5 si tu respuesta es SIEMPRE

Variable 01 Clima organizacional					
Ítems	N	PV	AV	AM	S
	1	2	3	4	5
Me siento preocupado cuando ocurre un cambio brusco en el ambiente.					
La falta de políticas ambientales influye de manera negativa en mi forma de actuar.					
Puedo realizar mis actividades como educador.					
El papel que establece mi centro de trabajo o institución cumple con mis expectativas.					
¿Considera usted que realizar una buena definición del problema es parte importante en el ciclo de las políticas públicas?					
Existe una buena relación con el resto de mis compañeros.					

Cuando la institución va a tomar una decisión promueve el participar de sus empleados.					
Cuando se toma una decisión institucional, mi voto es tomado en cuenta.					
Mi feje directo promueve el trabajo en equipo.					
El jefe crea un ambiente hostil que afecta mi manera de trabajar.					
El sobreexigimiento por parte de mi jefe me causa estrés.					
Las condiciones del trabajo ponen en riesgo mi salud, lo cual hace difícil el desarrollo de mis labores.					
Tengo problemas con el gestionamiento de mi dinero.					
Poseo una serie de deudas que me tienen preocupado.					
Hago gastos desmedidos que ocasionado problemas económicos.					
Mi experiencia laboral a influenciado de manera positiva a mi trabajo.					
La motivación de otras personas me ayuda a estar más cómodo en el trabajo.					
Variable 02 Estrés laboral					
Ítems	N	PV	AV	AM	S
	1	2	3	4	5
La institución posee un manual en donde indica las funciones y la organización.					
La I.E promueve la inclusión en la toma de decisiones.					
Las recomendaciones de los docentes son prioridad en los líderes.					
El sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido.					
La I.E brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo.					
Los objetivos planteados por el colegio son motivadores.					
Dichos objetivos se pueden alcanzar.					

La relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E.					
Existe un respeto mutuo entre los docentes.					
Cuando se presenta un problema sé que puedo contar con mis líderes.					
Los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo.					
Los indicadores laborales, dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E.					
Conozco cuales son los objetivos del colegio.					
Los problemas que aparecen en la institución pueden solucionarse de manera innovadora.					

Anexo 3: Validación de Cuestionario

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Miguel Angel Asmad Silipu
PROFESIÓN	Administrador
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	Licenciado en Administración de Empresas
ESPECIALIDAD	Contrataciones del Estado
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	Marina de Guerra del Perú
CARGO	Jefe de Administración

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROMEO LUNA VICTORIA EN AREQUIPA AÑO 2021	

NOMBRE DEL TESISTA	CARLOS FLORES VILLANUEVA
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los docentes en la I.E Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL				
Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
La institución posee un manual en donde indica la las funciones y la organización.	X			
La I.E promueve la inclusión en la toma de decisiones.	X			
Las recomendaciones de los docentes son prioridad en los líderes.	X			
El sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido.	X			
La I.E brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo.	X			
Los objetivos planteados por el colegio son motivadores.	X			
Dichos objetivos se pueden alcanzar.	X			
La relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E.	X			
Existe un respeto mutuo entre los docentes.	X			
Cuando se presenta un problema sé que puedo contar con mis líderes.	X			

Los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo.	X			
Los indicadores laborales, dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E.	X			
Conozco cuales son los objetivos del colegio.	X			
Los problemas que aparecen en la institución pueden solucionarse de manera innovadora.	X			
CUESTIONARIO CLIMA LABORAL				
Me siento preocupado cuando ocurre un cambio brusco en el ambiente.	X			
La falta de políticas ambientales influye de manera negativa en mi forma de actuar.	X			
Puedo realizar mis actividades como educador.	X			
El papel que establece mi centro de trabajo o institución cumple con mis expectativas.	X			
¿Considera usted que realizar una buena definición del problema es parte importante en el ciclo de las políticas públicas?	X			
Existe una buena relación con el resto de mis compañeros.	X			
Cuando la institución va a tomar una decisión promueve el participar de sus empleados.	X			
Cuando se toma una decisión institucional, mi voto es tomado en cuenta.	X			
Mi jefe directo promueve el trabajo en equipo.	X			
El jefe crea un ambiente hostil que afecta mi manera de trabajar.	X			
El sobreexigimiento por parte de mi jefe me causa estrés.	X			
Las condiciones del trabajo ponen en riesgo mi salud, lo cual hace difícil el desarrollo de mis labores.	X			
Tengo problemas con el gestionamiento de mi dinero.	X			
Poseo una serie de dudas que me tienen preocupado.	X			
Hago gastos desmedidos que han ocasionado problemas económicos.	X			
Mi experiencia laboral a influenciado de manera positiva a mi trabajo.	X			
La motivación de otras personas me ayuda a estar más cómodo en el trabajo.	X			

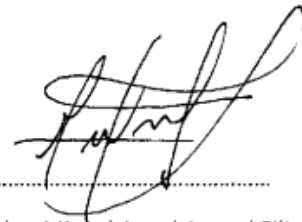
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRÍTERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los ítems		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Muestra coherencia con los ítems, -----

Observaciones: _____



Lic. Adm. Miguel Angel Asmad Silipu
REGUC N° 20187

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Percy Pacheco Holz
PROFESIÓN	Administrador
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	Licenciado en Administración Pública
ESPECIALIDAD	
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	Marina de Guerra del Perú
CARGO	Administrativo

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROMEO LUNA VICTORIA EN AREQUIPA AÑO 2021	

NOMBRE DEL TESISTA	CARLOS FLORES VILLANUEVA
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los docentes en la I.E Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMES DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL				
Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
La institución posee un manual en donde indica la las funciones y la organización.	X			
La I.E promueve la inclusión en la toma de decisiones.	X			
Las recomendaciones de los docentes son prioridad en los líderes.	X			
El sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido.	X			
La I.E brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo.	X			
Los objetivos planteados por el colegio son motivadores.	X			
Dichos objetivos se pueden alcanzar.	X			
La relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E.	X			
Existe un respeto mutuo entre los docentes.	X			
Cuando se presenta un problema sé que puedo contar con mis líderes.	X			

Los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo.	X			
Los indicadores laborales, dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E.	X			
Conozco cuales son los objetivos del colegio.	X			
Los problemas que aparecen en la institución pueden solucionarse de manera innovadora.	X			
CUESTIONARIO CLIMA LABORAL				
Me siento preocupado cuando ocurre un cambio brusco en el ambiente.	X			
La falta de políticas ambientales influye de manera negativa en mi forma de actuar.	X			
Puedo realizar mis actividades como educador.	X			
El papel que establece mi centro de trabajo o institución cumple con mis expectativas.	X			
¿Considera usted que realizar una buena definición del problema es parte importante en el ciclo de las políticas públicas?	X			
Existe una buena relación con el resto de mis compañeros.	X			
Cuando la institución va a tomar una decisión promueve el participar de sus empleados.	X			
Cuando se toma una decisión institucional, mi voto es tomado en cuenta.	X			
Mi jefe directo promueve el trabajo en equipo.	X			
El jefe crea un ambiente hostil que afecta mi manera de trabajar.	X			
El sobreexigimiento por parte de mi jefe me causa estrés.	X			
Las condiciones del trabajo ponen en riesgo mi salud, lo cual hace difícil el desarrollo de mis labores.	X			
Tengo problemas con el gestionamiento de mi dinero.	X			
Poseo una serie de deudas que me tienen preocupado.	X			
Hago gastos desmedidos que han ocasionado problemas económicos.	X			
Mi experiencia laboral a influenciado de manera positiva a mi trabajo.	X			
La motivación de otras personas me ayuda a estar más cómodo en el trabajo.	X			

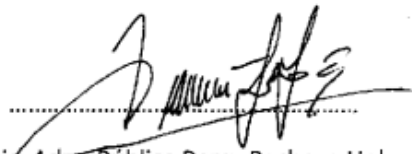
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRÍTERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los ítems		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Muestra coherencia con los ítems, -----

Observaciones:



Lic. Adm. Pública Percy Pacheco Holz
REGUC – N° 38999

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Michael MARIN Guerra
PROFESIÓN	Administrador
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	Licenciado en Administración de Empresas
ESPECIALIDAD	
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	Marina de Guerra del Perú
CARGO	Administrativo

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROMEO LUNA VICTORIA EN AREQUIPA AÑO 2021

NOMBRE DEL TESISISTA	CARLOS FLORES VILLANUEVA
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los docentes en la I.E Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL				
Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
La institución posee un manual en donde indica la las funciones y la organización.	X			
La I.E promueve la inclusión en la toma de decisiones.	X			
Las recomendaciones de los docentes son prioridad en los líderes.	X			
El sueldo es directamente proporcional a la función y puesto establecido.	X			
La I.E brinda incentivos económicos por un buen desempeño en el trabajo.	X			
Los objetivos planteados por el colegio son motivadores.	X			
Dichos objetivos se pueden alcanzar.	X			
La relación entre educadores permite una buena coordinación para poder conseguir los logros de la I.E.	X			
Existe un respeto mutuo entre los docentes.	X			
Cuando se presenta un problema sé que puedo contar con mis líderes.	X			



Los docentes poseen un espíritu de compañerismo y apoyo.	X			
Los indicadores laborales, dan a conocer una estimación real del cumplimiento de objetivos de la I.E.	X			
Conozco cuales son los objetivos del colegio.	X			
Los problemas que aparecen en la institución pueden solucionarse de manera innovadora.	X			
CUESTIONARIO CLIMA LABORAL				
Me siento preocupado cuando ocurre un cambio brusco en el ambiente.	X			
La falta de políticas ambientales influye de manera negativa en mi forma de actuar.	X			
Puedo realizar mis actividades como educador.	X			
El papel que establece mi centro de trabajo o institución cumple con mis expectativas.	X			
¿Considera usted que realizar una buena definición del problema es parte importante en el ciclo de las políticas públicas?	X			
Existe una buena relación con el resto de mis compañeros.	X			
Cuando la institución va a tomar una decisión promueve el participar de sus empleados.	X			
Cuando se toma una decisión institucional, mi voto es tomado en cuenta.	X			
Mi jefe directo promueve el trabajo en equipo.	X			
El jefe crea un ambiente hostil que afecta mi manera de trabajar.	X			
El sobreexigimiento por parte de mi jefe me causa estrés.	X			
Las condiciones del trabajo ponen en riesgo mi salud, lo cual hace difícil el desarrollo de mis labores.	X			
Tengo problemas con el gestionamiento de mi dinero.	X			
Poseo una serie de deudas que me tienen preocupado.	X			
Hago gastos desmedidos que han ocasionado problemas económicos.	X			
Mi experiencia laboral a influenciado de manera positiva a mi trabajo.	X			
La motivación de otras personas me ayuda a estar más cómodo en el trabajo.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRÍTERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los ítems		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Muestra coherencia con los ítems y tiene relación con las variable dependiente e independiente, -----

Observaciones: _____



.....
Lic. Adm. Michael MARIN Guerra.
CLAD – N° 41981

Anexo 4: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL-AREQUIPA-NORTE
I. E. 40055 "ROMEO LUNA VICTORIA"
- ZAMACOLA -
C.M. PRIMARIA 0226951 SECUNDARIA 0589200



AUTORIZACIÓN

El que suscribe director de la Institución Educativa 40055 "**ROMEO LUNA VICTORIA**", Unidad de Gestión Educativo Local "Arequipa Norte", Gerencia Regional de Educación de Arequipa;

Autoriza al señor **FLORES VILLANUEVA, CARLOS VICTOR** con DNI 43224727 estudiante del X Ciclo de la Carrera Profesional de Administración Pública en la Universidad Señor de Sipan, para que realice su trabajo de investigación aplicando una encuesta a todo el personal docente de nuestra Institución Educativa, con el tema "Clima Organizacional y Estrés Laboral en la Institución Educativa Romeo Luna Victoria".

Se expide la presente a petición del interesado y para los fines que considere conveniente.

Arequipa, 05 de octubre de 2021



Victor Luis Correa Vargas
Director

Anexo 5: Resolución de proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0915-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 22 de octubre de 2021.

VISTO:

El Oficio N° 0261-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 21 de octubre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración Pública y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 22/10/2021, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación II – período académico 2021-II, de la EAP de Administración Pública, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiante del Curso de Investigación II, período 2021-II, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, de la Escuela Profesional de Administración Pública, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	FLORES VILLANUEVA CARLOS VICTOR	CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LA I.E. ROMEO LUNA VICTORIA EN AREQUIPA EN EL AÑO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	RONCAL TORRES ANDRES	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.:
Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 6: Formato T1

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de abril del 2023


Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Carlos Víctor Flores Villanueva con DNI. 43224727

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: Clima Organizacional y Estrés Laboral en la Institución Educativa Romeo Luna Victoria en Arequipa año 2021 presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración de Pública, de la Facultad de Ciencias Administrativas, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
FLORES VILLANUEVA CARLOS VICTOR	43224727	

Anexo 7: Fotos de aplicación de la encuesta



Anexo 8: Acta de Originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0915-FACEM-USS-2021 de fecha 22 de octubre del 2021, presentado por el Bachiller, Carlos Victor Flores Villanueva, con su tesis Titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LA I.E. ROMEO LUNA VICTORIA EN AREQUIPA EN EL AÑO 2021"

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 31 de agosto del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo 9: Reporte Turnitin

Reporte de similitud

<p>NOMBRE DEL TRABAJO</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LA I.E. ROMEO LUNA VICTORIA EN AREQUIPA EN EL AÑO 2021</p> <hr/>	<p>AUTOR</p> <p>Carlos Víctor Flores Villanueva</p>
<p>RECuento DE PALABRAS</p> <p>14218 Words</p>	<p>RECuento DE CARACTERES</p> <p>75823 Characters</p>
<p>RECuento DE PÁGINAS</p> <p>74 Pages</p>	<p>TAMAÑO DEL ARCHIVO</p> <p>314.3KB</p>
<p>FECHA DE ENTREGA</p> <p>Aug 29, 2023 3:32 PM GMT-5</p>	<p>FECHA DEL INFORME</p> <p>Aug 29, 2023 3:33 PM GMT-5</p>

● **21% de similitud general**

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Resumen