



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**CLIMA LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES
DE INSTITUCIONES ESTATALES DE
LAMBAYEQUE - 2019**

**PARA OPTAR POR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGIA**

Autora:

Bach. Flores Oleden Emili Juleysi

ID ORCID: 0000-0001-8332-0138

Asesor:

Mg. Prada Chapoñan Rony Edinson

ID ORCID: 0000-0002-4268-6325

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2020

**CLIMA LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES
ESTATALES DE LAMBAYEQUE – 2019**

Aprobación de Tesis

Mg. Olazabal Boggio Roberto Dante
Presidente del Jurado de Tesis

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretario del Jurado de Tesis

Mg. Cruz Ordinola Maria Celinda
Vocal del Jurado de Tesis

DEDICATORIA

A mi familia y principalmente a Dios.

AGRADECIMIENTO

A dios por permitir que siga con vida cada día.

A mi familia, por el apoyo incondicional y consejos que necesitaba y necesito.

A mi asesor, por sus observaciones que nos daba clase tras clase y su enorme paciencia
hacia nosotros.

A mi principal motor y motivo de seguir adelante, mi hija, gracias.

ÍNDICE

Aprobación de Tesis	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. Realidad Problemática	8
1.2. Antecedentes	10
1.3. Teorías relacionadas al tema	13
1.4. Formulación del Problema	21
1.5. Justificación e Importancia del Estudio.....	21
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivos	23
II. MATERIAL Y METODO	23
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	23
2.2. Población y muestra	24
2.3. Operacionalización	24
2.4. Criterios de selección.....	26
2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.6. Procesamiento de análisis de datos.....	28
2.7. Criterios éticos	28
2.8. Criterios de Rigor Científico	29
III. RESULTADOS.....	30
DISCUSIÓN	32
IV. CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXO A	42
ANEXO B	43
ANEXO C	44

RESUMEN

En la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación de clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019, de tipo cuantitativa y diseño transversal correlacional, la cual estuvo conformada por 123 docentes, donde las edades oscilan entre 24 y 65 años de edad, siendo el 59.3% mujeres ($M= 45.8$; $DS= 7.83$). Se trabajó con la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y para la segunda variable la Escala de Clima Laboral por Medico Javier (2014). Se encontró una correlación positiva baja significativa entre las dos variables de ($\rho=0.349$, $p\text{-valor} = <.001$). Indicando que a mayor resiliencia mejor será el clima laboral en las instituciones.

Palabras claves: Resiliencia, Clima Laboral, Docentes.

ABSTRAC

In the present investigation, the main objective was to determine the relationship of work climate and resilience in teachers of state institutions of Lambayeque - 2019, of quantitative type and transversal correlational design, which was made up of 123 teachers, where the ages range from 24 to 65 years of age, being 59.3% women ($M = 45.8$, $DS = 7.83$). We worked with the Resilience Scale of Wagnild and Young (1993), the Labor Climate Scale by Medico Javier (2014). A significant low positive correlation was determined between the two variables of ($\rho = 0.349$, $p\text{-value} = <.001$). Indicating that the greater the resilience, the better the work climate will be in the institutions.

Keywords: Resilience, Work Climate, Teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se realizó con el fin de aportar a la sociedad y a la educación un avance en las investigaciones en cuanto a las variables de clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque, dando a conocer que existen muy pocos estudios en cuanto a la variable de resiliencia en la población de docentes, por lo que es la primera motivación para dicha indagación, ya que se presentan diversos problemas, dificultades y conflictos en el entorno, produciendo un clima laboral negativo en la institución.

El objetivo principal de la investigación fue conocer la relación que existe entre las dos variables ya mencionadas, y así mismo la relación de las dimensiones de clima laboral con la segunda variable; conforme se iba desarrollando la indagación se corroboró ciertas hipótesis planteadas en el estudio, respondiendo a diversas cuestiones que se crearon durante el lapso de la toma de datos y ampliación del tema.

En el primer apartado se procuró ahondar más en el tema con definiciones y teorías, como también con antecedentes a nivel internacional, nacional y local, los cuales ayudaron a conocer aún más de las variables a estudiar. Así mismo encontramos los objetivos, hipótesis. En el siguiente apartado, se identificó el tipo y diseño de investigación a utilizar, especificando la población y muestra, de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión; así mismo tomamos en cuenta los criterios éticos y de rigor científico. Al mismo tiempo se describen los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos.

En el tercer apartado se encuentran los resultados y tablas estadísticas de la investigación. Por último, en cuarto apartado y no menos importante se encuentran las discusiones acordes con el marco teórico y antecedentes, las conclusiones y por otro lado las recomendaciones que ayudará a la mejora de la institución y los docentes, así mismo aportar posibles soluciones para la problemática estudiada o a fines.

1.1. Realidad Problemática

El clima laboral se muestra como una característica importante para llegar a un alto nivel de efectividad laboral, ya que se considera un influyente directamente con el desempeño organizacional de los docentes. Establecer el clima laboral otorga a las escuelas un aspecto positivo lo cual facilita avanzar acciones para reforzar las condiciones para un mejor desempeño y dinámica laboral, ya que es lo primordial para el progreso de la institución y sus docentes (Hernández, 2012).

Así mismo el clima laboral entra a tallar directa o indirectamente con el desempeño del profesional, mientras encontremos un clima laboral negativo, el profesional no se desempeñará adecuadamente, sintiéndose incómodo y una mala energía en su propio lugar de trabajo; obstaculizando sus objetivos a alcanzar (Macedo, 2017)

Si hablamos de determinar el clima laboral en un colegio es fundamental realizar un análisis organizacional, sabiendo de que, manera esto puede ayudar a beneficiar a las empresas en todo el mundo. Analizar el clima laboral nos ayuda a detectar factores y variables influyentes en la conducta del educador, estos factores van a depender mucho de la apreciación que tengan los mismos, donde encontramos las actitudes, interacciones y experiencias del personal en cada empresa (Gómez, 2017).

Se sabe que la resiliencia es la capacidad para sobresalir de alguna adversidad que pasa cualquier ser humano, incluso los niños, adolescentes pasan por estas situaciones, ya sea por la misma pobreza, el abandono de padres, estrés, situaciones de violencia, drogadicción o alcoholismo de los padres entre otras cosas. Aquellos niños o adolescentes que han propiciado un comportamiento resiliente, donde han podido sobresalir de esas experiencias negativas, han contado con la ayuda de algún familiar o de su misma comunidad donde lograron obtener un vínculo positivo. Es aquí donde el rol del maestro es más importante; los docentes antes de ser maestros son seres humanos y para los estudiantes son los llamados modelos de resiliencia a seguir. Siendo, los docentes personas con gran influencia sobre los alumnos, es importante que ellos también apliquen la resiliencia en su día a día. Podemos resumir que los docentes también deben ser resilientes, pero a veces las

circunstancias en las que trabajan no ayudan y se les hace complicado el proceso de aquellas destrezas, es donde el clima laboral entra a tallar ya que las instituciones en estos tiempos están percibiendo cambios muy rápidamente, donde se ve afectado el ritmo de vida y una exigencia más fuerte por las competencias que las instituciones demandan ante sus maestros; es aquí donde las personas están expuestas a soportar conflictos en su vida personal y laboral, ya sea por la sobrecarga o la misma tensión nerviosa (Gómez y Almeida, 2016).

En Perú un estudio coteja los niveles de resiliencia de 710 docentes que enseñaban los grados de inicial, primaria y secundaria, dando como resultado, los docentes de inicial cuentan con más recursos que les ayudan a superar situaciones difíciles a diferencia de los docentes que se encuentran laborando en el nivel primaria y secundaria. (Guerra, 2010). Sin embargo, en el estudio elaborado por López (2012) no se encontraron diferencias significativas entre docentes del nivel primario que laboran en diferentes distritos, viviendo en diferentes lugares con un estatus económico distinto. Se concluye que la resiliencia no depende de factores externos a la persona.

Las investigaciones sobre la variable resiliencia en el aspecto educativo aún son insuficientes, sin embargo, va cobrando importancia su concepto para fundamentar e intervenir en nuestra realidad y concientizar a toda la población (Mundaca, 2012).

Por otro lado, con los docentes, cada uno a la hora de postular a una institución lleva consigo sus principios morales, sus valores, cultura, costumbres, entre otras. El docente puede llegar con todas las ganas de realizar bien las tareas, pero sin un buen clima laboral no se sentirá del todo completo y eso lo perturbará a no conseguir sus objetivos planteados. Para ello, es necesario que cada institución le ofrezca estabilidad emocional y mental, favoreciendo no solo al docente sino también a sus estudiantes (Macedo, 2017).

Se puede decir que algunos docentes sacan a relucir esa habilidad donde se sobreponen de las adversidades y vivencias que su existencia les muestra, tanto en lo personal como en lo profesional. El clima laboral se presenta en todas las empresas, organizaciones o instituciones, pero va depender mucho del docente crear un clima positivo entre todos los colaboradores, ya que pueden ocurrir problemas o dificultades por comentarios, chismes, actitudes o malentendidos, entre otros. Al presentarse este tipo de situaciones, los docentes suelen descubrir habilidades que pensaban no tener o no sabían

cómo desarrollarlas, cuando esto sucede los docentes se fortalecen y maduran a nivel emocional y mental (Gómez y Almeida, 2016).

Todo ello, motivó la realización de esta investigación con docentes de instituciones públicas de Lambayeque. En los últimos años, se ha observado que les cuesta adaptarse al lugar, el ambiente, a la tecnología, la distancia de sus hogares, metodología, etc., para desempeñarse adecuadamente en el colegio que laboran. Si bien cada ser humano carga con situaciones cotidianas de su vida tanto positivas como negativas, cuando se habla de los docentes, es importante resaltar que deben desarrollar las capacidades o habilidades para afrontar conflictos y brindar a sus alumnos un clima agradable dentro y fuera del aula. Sin embargo, este proceso de mejora no lo realizan todos y tampoco al mismo ritmo y genera estados negativos cuando tienen contacto con sus compañeros de trabajo.

1.2. Antecedentes

Internacionales

Forján y Morelato (2018) realizaron una investigación denominada “Estudio comparativo de factores de resiliencia en pedagogos de contextos socialmente vulnerables”. El objetivo fue analizar y comparar las dos variables mencionadas en educadores de los grados de primaria de la provincia de Mendoza-Argentina, quienes laboraban en un ámbito con y sin susceptibilidad social. La muestra estuvo conformada por 66 profesores, de los cuales 34 laboraban en ámbitos vulnerables y 32 sin vulnerabilidad, para ello se empleó la ER Docente y una entrevista semi estructurada. Como resultado se obtuvo que existen diferencias significativas entre las dos variables y, además, que los docentes que trabajan en contextos de vulnerabilidad tienen una resiliencia media alta en los factores de participación significativa y conducta pro social.

Enríquez y Calderón (2017) elaboraron una investigación para evaluar el clima laboral y su acontecimiento en el trabajo del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador”. Teniendo una población de 60 educadores que trabajaron entre el mes de septiembre del 2015 y junio del 2016 en un instituto de Educación General Básica - Ecuador. Usando los instrumentos ECO IV de clima Organizacional. Analizándose los siguientes factores: soporte de los poderíos, recompensa, comodidad física, el control, la influencia de los mandos y las amistades entre compañeros. Teniendo como resultado, el

clima laboral negativo y que el factor con mayor incidencia es el de control, reflejado por parte de las autoridades hacia los docentes.

Díaz y Barra (2017) realizaron una investigación para evaluar la resiliencia y satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas subvencionados de la comuna de Machalí”. El objetivo fue evaluar la relación que existe entre las dos variables de la investigación en una muestra de 119 docentes. Utilizaron la Escala de resiliencia SV-RES y Escala de satisfacción laboral versión para profesores ESL-V. Los resultados revelaron una relación positiva significativa entre las variables, además, que el nivel de resiliencia es respectivamente alto a diferencia del nivel de satisfacción que es mínimo.

Sierra (2015) elaboró un estudio para conocer la satisfacción laboral y clima organizacional, en 175 pedagogos de entidades de una iglesia adventista de la Universidad Montemorelos Colombia. Teniendo como objetivo conocer la relación entre las dos variables. Los instrumentos utilizados fueron los mismos por elaboración de Campos y Meza. Los resultados revelaron la existencia de una correlación significativa moderada entre las dos variables.

Polanco (2014) realizó una investigación para describir el clima y la satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Honduras. La población estuvo constituida por 150 docentes. Los instrumentos a utilizar fueron Joint Descriptive Index y Minnessota Satisfaction Questionarie. Dando como resultado que poseen un buen clima laboral mientras que en cuanto a la satisfacción laboral se muestran ligeramente satisfechos.’

Nieves (2013) elaboró una investigación del desempeño y el clima organizacional en docentes de una entidad educativa estatal de Venezuela. Estuvo conformada por 95 docentes. El objetivo fue hallar la relación de dichas variables. Emplearon el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional, Escala de Eficiencia Docente y Escala de progreso del Docente. Así mismo la consecuencia fue la correlación de la variable clima organizacional y los padrones del docente, además, la dimensión de factores generales del clima y el rol pedagógico como evaluador se encuentra en una categoría altamente significativa. Por lo que corresponde en general que el clima organizacional es muy agradable y aceptado por los docentes.

Nacionales

Ortiz (2017) elaboró una investigación para establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño en profesores de una entidad educativa de la ciudad de Lima, teniendo una población de estudio de 78 docentes. Se utilizó el instrumento clima organizacional de Tupiño y desempeño docente de Vásquez. Como efecto se consiguió que existe una relación muy alta y significativa, es decir, mientras mayor sea el nivel de clima organizacional aumentará el trabajo en los pedagogos.

Espinoza (2017) realizó un estudio para precisar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes y colaboradores de un establecimiento del distrito de Independencia. Teniendo una población total de 50 trabajadores entre docentes y administrativos. Utilizando el instrumento Clima Organizacional y Satisfacción laboral elaborado por ella misma. Como conclusión se obtuvo que existe una correlación positiva y significativa en dichas variables.

Campos (2017) realizó una investigación para delimitar el dominio del clima institucional en el desempeño laboral de los profesores de una I.E. de La Libertad. La población quedó constituida por 50 docentes. Los instrumentos utilizados fueron Escala de Clima Institucional y Marco del buen desempeño docente. Los resultados mostraron la existencia de un dominio positivo entre la variable clima institucional y el desempeño laboral.

González y Figueroa (2017) realizaron una investigación con el propósito de establecer la relación existente entre clima laboral y satisfacción en los docentes de un colegio técnico en la ciudad de Lima, con una población de 90 profesores. Los instrumentos manipulados fueron clima laboral y satisfacción docente. Los resultados revelaron la presencia de una relación significativa entre las dos variables y además el análisis de las dimensiones mostraron que existe una relación continua entre la motivación y satisfacción.

Tinco (2016) elaboró un estudio para evaluar la influencia de la gestión educativa y en el clima laboral de docentes de los colegios educativos del nivel primario de la provincia de Islay en la ciudad de Lima, realizado en una población de 300 docentes, y los instrumentos a utilizar fueron el cuestionario de GE y cuestionario de CL. Como resultado se halló la presencia de una relación continua y significativa entre las dos variables.

Pilares (2015) realizó una indagación con el fin de analizar la inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en entidades formativas públicas del nivel secundario del

distrito de Abancay; teniendo como población a 106 docentes. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Bar-On (ICE), el Inventario de burnout de Maslach y S.E Jackson Síndrome. Encontrando que existe cierto estrés laboral prudente, un clima laboral negativo, y una correlación activa y significativa entre las variables.

Medico (2014) desarrolló una investigación sobre el clima laboral y satisfacción laboral en las entidades educativas del distrito de Puente Piedra- Lima, asimismo, la finalidad del estudio fue establecer la objetividad de una relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes. La población estuvo compuesta por 209 docentes, creando los instrumentos para su misma aplicación, teniendo como resultado la existencia de una relación positiva entre ambas variables, quedando en conclusión que entre más alto sea el clima laboral habrá mejor satisfacción laboral en los docentes.

Locales

Panta (2015) realizó una investigación con el objetivo de conocer la existencia positiva de una relación entre el análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de consorcio educativo de la ciudad de Chiclayo, teniendo una población total de 25 docentes, los instrumentos utilizados en el estudio fueron creados por el mismo autor de la presente investigación. Como resultado se consiguió una relación negativa significativa entre las dos variables.

Vargas (2015) elaboró un estudio para determinar la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de una institución educativa en Lambayeque, teniendo una población total de 87 docentes y directivos, las encuestas tomadas son de clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados muestran una baja satisfacción laboral, mientras que el clima laboral es aceptable en los colaboradores de la entidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima laboral

1.3.1.1. Definición

En la década de los 30 Kurt Lewin habla de atmósfera organizacional refiriéndose a como se sienten los trabajadores dentro de su empresa. Para 1951, Lewin menciona que el comportamiento de una persona está influenciado por el ambiente donde se desenvuelve. En 1964, Forehand y Gilmer detallan claramente el clima laboral como rasgos permanentes influyentes en la conducta de los trabajadores que laboran en una organización.

En el año 1987 Brunet define al clima laboral como la percepción de cada persona teniendo como resultado su satisfacción o no del trabajo. Posteriormente en 1996, Silva incluye a la definición que el clima laboral debe permitir a la persona integrarse a la empresa. Así mismo según Chirinos (como se citó en Chirinos, Meriño y Martínez, 2018) el clima laboral sería el conjunto de percepciones o expectativas que el colaborador presenta frente a su trabajo. Orientado también a saber las herramientas que posee para manejar situaciones estresantes y conflictivas en sus relaciones interpersonales, garantizando la armonía y sentido de logro.

Para Segredo (como se citó en Zaraza, 2017) el clima laboral está definido por el grupo de apreciaciones, que están interviniendo por elementos internos y externos de cada persona. Estos factores van a determinar la apreciación del nivel de clima o armonía dentro de la empresa. Asimismo, es importante conocer que el clima organizacional interviene en la conducta de cada colaborador y esto a su vez en su rendimiento y productividad.

También para Chiang, Núñez, Martín y Salazar (como se citó en Chirinos, Meriño y Martínez, 2018) el clima organizacional está formado por las representaciones cognitivas de cada individuo y de eventos o sucesos respectivamente cercanos, reflejando el concepto psicológico y la importancia del contexto para el ser humano; estos conocimientos son una manifestación de experiencias vividas, aprendizajes previos, referencias y esquemas cognitivos. Además, reconocen que a nivel mundial existe un arduo trabajo para potenciar el liderazgo, autonomía, desarrollo eficiente y clima laboral en las organizaciones para alcanzar altos estándares y personas emocionalmente sanas.

En la actualidad, el clima organizacional ha cobrado interés para casi todas las empresas por los beneficios que ésta demuestra tener como: dominio en la evolución organizacional y psicológico, en la buena comunicación, la toma de buenas medidas, los buenos resultados, la enseñanza, la motivación, y su efecto en la eficacia de la empresa y en la satisfacción de sus colaboradores. Por ello, es importante que más empresas se sumen a conocer los logros y productividad que podrían tener cuando trabajan el clima laboral en su empresa. Entendiéndose, que no solo se habla de motivación o tener buenas relaciones interpersonales sino de lograr que cada persona tenga interés y satisfacción en el trabajo que está realizando. Cuando un empleado y en este caso docente se encuentra estable emocionalmente logra cumplir con las metas puestas por la empresa (Peña, Díaz y Carrillo, 2015).

Teorías del clima laboral

Teoría de Medico

Según Medico (2015) existen 3 dimensiones de clima laboral que toda empresa debe conocer para trabajar con su personal, estas son:

- *Identidad Institucional*. Esta dimensión comprende el acuerdo de los trabajadores con la entidad, de la misma manera el deber del trabajador, la pertenencia, la unión entre los trabajadores, el nivel de intervención que existe en las funciones realizadas en la institución y la complacencia por el trabajo realizado.
- *Relaciones Interpersonales*. Forma parte de la comunicación efectiva entre el personal, los valores morales y opiniones donde colaboren cualitativamente, la contribución y ayuda recíproca que se brinden y el compañerismo entre el personal.
- *Dinámica Institucional*. La dimensión de dinámica institucional se considera dentro de la organización del trabajo, y con ello el procedimiento de la institución como el seguimiento y el control hacia los colaboradores para comprobar la eficacia de su labor, responsabilidad y libertad en cuanto a la entrega de un trabajo bien hecho, y el estímulo por la labor realizada.

Teoría de Rodríguez

Según la teoría de Rodríguez (como se citó en Gonzáles y Figueroa, 2017) una de las peculiaridades del clima laboral es la permanencia, ya que cada empresa posee una estabilidad ante sucesos o ciertos cambios graduales que puedan ocurrir. Además, que las conductas de los trabajadores están condicionadas por el clima de una empresa, es decir, ejerce influencia en su nivel de compromiso, identidad y motivación para alcanzar un logro en común. Sin embargo, son los mismos trabajadores quienes pueden modificar el clima laboral de la organización y no solo los líderes. Por ello, es importante para Rodríguez que cada empresa evalúe signos como rotación, ausentismo, poca o mala comunicación, conformismo y otros aspectos que serían señales de alarma de un mal clima laboral y colaboradores insatisfechos.

Teoría de Chiavenato

Según la teoría de Chiavenato (2014) las partes del clima organizacional son 6: la estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensa, calor y apoyo, y conflicto.

- *La estructura organizacional.* Puede atribuir términos o dar libertad de acción para las personas, como reglas, instrucciones, etc. Cuanta más libertad, superior será el clima.

- *Responsabilidad.* Puede dirigir o incitar la conducta en razón de su dependencia hacia su superior. Además, poder hacer las labores encomendadas sin necesidad de supervisión en el tiempo establecido. Cuanto más se incita, será mejor el clima.

- *Riesgos.* Es importante que cada empresa genera circunstancias de seguridad para sus empleados, de esa forma sentirán protección.

- *Recompensa.* La entidad puede insistir en las apreciaciones y reglamentos, así como incitar condecoraciones e incentivos para obtener los resultados trazados. Cuanto más se motiva las recompensas e incentivos públicos de forma constante, habrá un clima laboral positivo.

- *Calor y apoyo.* La entidad puede instaurar calor humano, apoyo, conexión y alegría. Es importante realizar actividades que generen integración y conexión entre todos los colaboradores de una empresa.

- *Conflicto.* La institución puede implantar reglas y ordenamientos para evitar conflictos, discusiones o agresiones por malos entendidos, diferentes puntos de vista, distorsión de la realidad, confusiones o carácter explosivo. Generar espacios de diálogo asertivo, claro y oportuno, es una de las actividades que deben de realizar en las organizaciones.

Resiliencia

1.3.1.2. Definición

En el año 1985, Gamezy fue uno de los primeros en mencionar que para superar adversidades de la vida deberían actuar factores protectores en las personas. Para Lazarus y Folkman en el año 1986, la resiliencia era considerada características personales mientras que para Beardslee en el año 1990 cada persona debe de identificar sus características individuales, biológicas y psicológicas para superar riesgos y factores externos de apoyo

como la familia y amigos. Al mismo tiempo se manejaba el concepto que la resiliencia no era algo estatico sino cambiante y desarrollable como lo menciona Rutter en el año 1987.

Para el año 1993, Wagnild y Young (citado en Arequipeño y Gaspar, 2017) concretaron la resiliencia como una cualidad de la personalidad que brinda fuerza o empuje emocional, que promueve recursos internos de la persona para gestionar aspectos negativos, frustrantes y desalentadores. Estos recursos permitirán una reestructuración interna, tolerancia, ajuste físico, intelectual y entusiasta de quien las experimenta, es así como se deriva a una consolidación autentico del yo.

Mientras tanto Masten et al. (como se citó en Sánchez, 2015) atestiguan que la resiliencia es aquella capacidad o destreza que posee cada individuo para prevalecer de situaciones desfavorables, frustrantes en determinados eventos que alteran su tranquilidad, armonía o paz. Siendo una habilidad es aplicada en todos los contornos de la vida tanto íntimo, social, familiar y laboral, afrontando así situaciones negativas que perturben el bienestar. A la vez para Munist y Suárez (como se citó en Velezmoro, 2018) la resiliencia es un estado caritativo en el que los humanos revelan su cabida para soportar y sobresalir de contextos discrepantes y desfavorables, incluso puede utilizar dichas situaciones para realizar cosas maravillosas. En otras palabras, es un transcurso eficiente que concluye en una apropiada adaptación, tolerancia, toma de decisiones y creatividad.

Así mismo La Asociación Americana de Psicología APA (como se citó en Sánchez, 2015) refieren que la resiliencia no es solo una peculiaridad de la persona, sino que son conductas o acciones que se pueden aprender, desarrollar y moldear. Teniendo la habilidad de superar ante una adversidad, aprendiendo, fortaleciendo nuestro yo interior. Cada ser humano es capaz de ser resiliente ante situaciones complicadas, pero es necesario entrenarse en ello, buscar herramientas emocionales y tomar la decisión de realizar un cambio en su vida.

Teorías de la resiliencia

Teoría de Puig y Rubio

Puig y Rubio (como se citó en Arequipeño y Gaspar, 2017) realizan una propuesta teórica como resultado de varios estudios y autores sobre la resiliencia. Generando así algunas discrepancias conceptuales que permanecen en el sujeto del esclarecimiento y de estudio, de tal manera es obligatorio fragmentar en tres grupos los estilos conceptuales:

- *Definiciones centradas en el individuo.* Situadas a formar nociones enlazadas a los recursos íntimos que cada ser humano posee y debe utilizar a favor de su evolución y progreso ante eventos traumáticos.
- *Definiciones centradas en el resultado.* Indica que cada ser humano puede forjar el inicio de la resiliencia en su vida, es decir, no lo cree como una destreza congénita, sino más bien obtenida.
- *Definiciones centradas en el proceso.* Se concentra en el proceso que transita cada persona durante la confrontación de sucesos arduos, es decir, no se confía solo del efecto, sino que carga un valor supremo a las técnicas que involucra llegar a la superación.

Teoría de Wolin y Wolin

Wolin y Wolin (como se citó en Vargas y Montalvo, 2017) propusieron los siete pilares de la resiliencia como características de toda persona resiliente:

- *Introspección.* Es el enfoque existente y conocimiento de uno mismo, que brota a partir de la estimación de las reflexiones, emociones, actos, experiencias vividas y restricciones; con el objetivo de obtener un adecuado enfrentamiento de circunstancias embarazosas.
- *Independencia.* Es la habilidad de instaurar términos físicos y emocionales entre uno mismo y nuestro medio externo, tales como el contexto y los individuos cercanos, todo ello sin caer en el retraimiento. Este espacio o límite se considera como sano para lograr un mejor autoconocimiento.
- *La capacidad de relacionarse.* Es la capacidad para generar relaciones positivas, cordiales y de respeto entre las personas con quienes se convive. Son aquellas habilidades sociales que generan bienestar y redes de apoyo.
- *Iniciativa.* Cada persona logra asumir retos, desafíos y responsabilidades gracias a una motivación intrínseca, voluntaria y amistosa con su estado emocional. Además, existe una sensación de gratificación por no ser impuesta por alguien y logra permanecer en el tiempo.
- *Humor.* Es aquella cualidad para asumir cada situación complicada o conflictiva con tranquilidad, alegría y jocosidad.

- *Creatividad*. La creatividad es la disposición para inventar alguna novedad, crear nuevas cosas, pero también nuevas soluciones ante conflictos, problemas o caos. Es una capacidad que se debe de desarrollar desde las primeras edades y así generar nuevas posibles soluciones y una toma de decisiones más honesta y eficiente.
- *Moralidad*. Es la sabiduría moral y la responsabilidad de los valores sociales hábitat a lo bueno y lo malo.

Teoría de Rimari

Según Rimari (como se citó en Arequipeño y Gaspar, 2017) la resiliencia aparece condicionada por un vínculo de elementos protectores internos y ambientales, cada una con diversas peculiaridades que las definen. A continuación, se mencionarán cada una de ellas:

- *Factores protectores internos*. Los factores protectores internos se pueden manifestar en las siguientes características: cuando una persona presta ayuda, atención a otras personas o a una causa; toma de decisiones, habilidades sociales, asertividad, manejo de emociones y resolución de conflictos, sentido del humor, autonomía, independencia. Resistencia, aptitud para la enseñanza y enlace con éste; automotivación, competencia personal, amor propio, autoestima y seguridad en sí mismo.
- *Factores protectores ambientales*. Se basan en los rasgos del linaje, instituciones, asociaciones y conjuntos de pares que promueven la resiliencia como: promover vínculos positivos, una buena interacción, límites claros, redes de apoyo, compartir responsabilidades, brindar apoyo en situaciones personales y necesidades básicas. Además, el logro de metas, fortalecer valores, liderazgo, toma de decisiones y reconocer el talento de cada persona.

Teoría de Saavedra y Villalta

Saavedra y Villalta (como se citó en Velezmoro, 2018) proponen el entendimiento de la resiliencia mediante doce dimensiones, divididas en tres partes: yo soy, yo tengo, y yo puedo. A continuación, se detalla cada dimensión:

- *Identidad (Yo soy- condiciones de base)*. Se refiere a los juicios y concepto que tiene cada persona de sí mismo, basado en sus experiencias pasadas y actuales que hacen que el sujeto sea condicionalmente estable.
- *Autonomía (Yo soy- visión de sí mismo)*. Es la introversión de la persona referente al vínculo que tiene con su entorno, a sus responsabilidades y a sí mismo.
- *Satisfacción (Yo soy- visión del problema)*. Se basa en los juicios que el sujeto hace referencia a su molestia y su paráfrasis.
- *Pragmatismo (Yo soy- respuesta resiliente)*. Hace relación a los juicios que expresan el modo de descifrar en coherencia con sus acciones.
- *Vínculos (Yo tengo-condiciones de bases)*. Es el valor de las relaciones sociales, redes de apoyo, reconociendo su importancia para lograr un óptimo desarrollo.
- *Redes (Yo tengo-Visión de sí mismo)*. Se vincula con las razones acerca de la afinidad emocional que pertenecen al medio social semejante del sujeto.
- *Modelos. (Yo tengo-Visión del problema)*. Tiene que ver con las meditaciones sobre la relación con las redes sociales que conservan para instaurar un soporte de mejora ante la fatalidad.
- *Metas. (Yo tengo-respuesta)*. Razones que aplacan el valor de las redes sociales y de los resultados por sobre la experiencia adversa.
- *Afectividad. (Yo puedo-condiciones de base)*. Reflexiones acerca del lazo afectivo y sucesos entre el sujeto y su entorno.
- *Autoeficacia. (Yo puedo-visión de sí mismo)*. Principios referidos a las oportunidades de logro que el sujeto calcula ante un peligro.
- *Aprendizaje. (Yo puedo-visión del problema)*. Perspicacia que fijan una oportunidad de enseñanza en un escenario perjudicial o traumático.
- *Generatividad. (Yo puedo-respuesta)*. Discreciones referidas al requerir ayuda del entorno para dar salida al problema.

Estos doce factores evalúan la resiliencia en forma de tareas y las paráfrasis de respuestas sobre sí mismos, el contexto, la vida; recibiendo la ocasión de cambio y evolución.

Teoría de Wagnild y Young

Según Wagnild y Young (como se citó en Arequipaño y Gaspar, 2017) la resiliencia es la capacidad para salir airoso de situaciones conflictivas, es aquella cualidad de la personalidad que te permite poseer paciencia, tolerancia, generar posibles soluciones y toma de decisiones. La persona es apta para ser resiliente y desarrollar esta capacidad con propósito. Asimismo, los autores propusieron dos factores de resiliencia:

Factor I o denominado competencia personal. Se identifica por la autoconfianza, autonomía, disposición, invencibilidad, fuerza, fortaleza, tolerancia y constancia.

Factor II o denominada aprobación de uno mismo y de la vida. Este factor muestra la adaptación, control, flexibilidad y una configuración de vida sólida que concuerda con la aprobación por la vida, como de un sentimiento de paz a pesar de la fatalidad; la composición de estos factores, representa 5 particularidades esenciales apreciadas dimensiones.

Las 5 dimensiones emergentes de la combinación de los factores propuestos por los autores son: ecuanimidad, perseverancia, confianza en sí mismo, satisfacción personal, y sentirse bien solo.

- *Ecuanimidad*. Hace alusión a una perspectiva equitativa de la vida y la experiencia obtenida a lo prolongado de la misma, obteniendo con tranquilidad los acontecimientos y modificando conductas frente al desastre.
- *Perseverancia*. Considerada como la persistencia, tenacidad, empeño, persistencia y tenacidad ante circunstancias complejas o difíciles. Estando estimulado por una pretensión vehemente de resultado y autodisciplina.
- *Confianza en sí mismo*. Creer en las capacidades y destrezas que se conserva, sin frustraciones o engaños emocionales.
- *Satisfacción personal*. Se define en apoderarse y discernir el significado de la existencia y el cómo cada individuo aporta a esta.
- *Sentirse bien solo*. Percibe el bienestar que concibe la libertad y el saber que se es único y significativo. Gratificación por el autoconocimiento.

1.4. Formulación del Problema

¿Existe relación entre clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque - 2019?

1.5. Justificación e Importancia del Estudio

La presente investigación se realiza para conocer si existe una relación entre clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque - 2019. Ya que son variables relacionadas y podemos identificar si los pedagogos de los colegios pueden sobresalir de una adversidad o momento trágico en su vida, y a la vez conocer el clima laboral donde ellos trabajan.

Con el estudio planteado podremos conocer la conducta de la población a trabajar frente al hecho de sobresalir de momentos adversos sin afectar el clima laboral donde realizan sus labores como docentes, conocer la capacidad de afrontar los acontecimientos más relevantes que impidan continuar a alcanzar sus metas.

Esta investigación tiene como propósito colaborar con la mejora de las instituciones estatales de Lambayeque, ya que se observó que cuentan con problemas. Poder ofrecer las opciones para su mejora y así aplicarla para que los educadores de los colegios se sientan a gusto, identificándose y desempeñándose muy bien.

Por otro lado, esta investigación nos será útil, ya que servirá para conocer el acontecimiento de clima laboral y resiliencia desde la perspectiva de pedagogos, estos datos nos permitirán tener evidencias y por ende realizaremos nuevos abordajes que ayudarán a la intervención de dicha problemática.

Por lo anterior, el proyecto es notable socialmente ya que sus descubrimientos son en beneficio de los profesionales quienes a partir de los hallazgos estadísticos podrán apoyarse con datos actuales y modernos, y en consecuencia se favorecerán los docentes y toda la institución educativa.

La investigación es de tipo correlacional transversal no experimental, puesto que analizaremos la relación que existe entre las dos variables.

Los resultados de la investigación pretenden dar a conocer el clima laboral y resiliencia actual en los pedagogos.

1.6. Hipótesis

H₁: Existe correlación significativa entre clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.

H₀: No existe correlación significativa entre clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.

Hipótesis Específicas

- H₂: Existe relación entre la dimensión identidad institucional y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.
- H₃: Existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.
- H₄: Existe relación entre la dimensión dinámica institucional y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y resiliencia en los docentes de instituciones estatales de Lambayeque - 2019.

Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la dimensión identidad institucional y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.
- Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.
- Establecer la relación entre la dimensión dinámica institucional y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativa, ya que se utilizó la recolección de datos y los métodos estadísticos para poner a prueba hipótesis siguiendo un orden deductivo, asimismo, la investigación buscó desarrollar una teoría, es decir, ampliar el conocimiento, para lo cual no será necesario la implementación de intervención (Hernández Fernández y Baptista, 2014).

Su diseño es Correlacional – Transversal no experimental, puesto que estudiamos la relación que existe entre las variables clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque, 2019, la investigación intento, evaluar o reclutar información de carácter independiente conjunta sobre las nociones o las variables a las que se relata. (Hernández Fernández y Baptista, 2014).

$X_1 \Leftrightarrow Y_1$

X_1 : Clima Laboral

Y_1 : Resiliencia

2.2.Población y muestra

La población estuvo constituida por 222 docentes de instituciones estatales de Lambayeque, siendo una muestra no probabilística. Por lo que el estudio quedo conformado con 123 docentes utilizando los criterios de inclusión (Pág. 26) a quienes se les aplicará los cuestionarios, cuyas edades fluctúan entre los 24 a 65 años de edad ($M= 45.8$; $DS= 7.83$),, siendo el 59.3% mujeres y el 40.7% varones.

2.3. Operacionalización

Definición Conceptual:

Clima Laboral: Palma (2004) relata que el clima laboral es la apreciación de cada colaborador hacia su organización.

Resiliencia: Wagnild y Young (1993), la resiliencia se define a ser un rasgo de la persona que permite la adecuada adaptación y manejo ante situaciones adversas.

Definición Operacional:

Clima Laboral: Evaluado con el “Cuestionario sobre Clima Laboral”. De Juvelindo Edgar Médico Javier, en el 2014, el cual contiene 30 ítems según la escala de Likert. Establece 3 dimensiones que fueron categóricos en función al estudio estadístico y cualitativo.

Resiliencia: Evaluado con la “Escala de Resiliencia para Adolescentes y Adultos”. De Wagnild y Young, en 1993, con la adaptación de profesionales de la salud de la UNMSM teniendo un total de 25 ítems que puntúan en una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 es en desacuerdo, y un máximo de acuerdo es 7.

Cuadro operacional

Variables	Dimensiones	Ítems	Técnica e instrumento
Clima Laboral	Identidad Institucional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Cuestionario sobre Clima Laboral – Juvelindo Médico Javier (2014)
	Relaciones Interpersonales	12, 13, 14, 15, 11, 16, 17, 19, 20	
	Dinámica Institucional	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 18, 19, 30	
Resiliencia	Ecuanimidad	7, 8, 11, 12	Escala de Resiliencia para Adolescentes y Adultos – Wagnild y Young (1993) – Adaptación de profesionales de la salud de la UNMSM (2004)
	Sentirse bien solo	5, 3, 19	
	Confianza en sí mismo	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24	
	Perseverancia	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23	
	Satisfacción Personal	16, 21, 22, 25	

2.4. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Docentes que laboren en Instituciones estatales de Lambayeque (Sara Antonieta Bullón, Juan Manuel Iturregui y el colegio 27 de Diciembre).
- Docentes de ambos sexos.
- Docentes entre las edades de 24 a 65 años.
- Docentes que se encuentren laborando en la misma institución no menor a 6 meses.
- Docentes que pueden trabajar en cualquiera de los niveles: primaria y secundaria

Criterios de exclusión

- Docentes que laboren en Instituciones privadas de Lambayeque u otros colegios estatales a diferencia de (Sara Antonieta Bullón, Juan Manuel Iturregui y el colegio 27 de Diciembre).
- Docentes menores de 24 años y mayores a 65 años.
- Docentes que se encuentren laborando en la misma institución menos de 6 meses.
- Docentes que no deseen participar del estudio.
- Cuestionarios incompletos serán invalidados.
- Pruebas que hayan marcado dos respuestas en una misma pregunta.

2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El primer cuestionario que se aplicará es el de Clima Laboral (CL). Su autor es Médico Javier en el año 2014, el objetivo de la prueba es medir el clima laboral de la I.E a investigar; el tiempo aproximado para el llenado es de 20 minutos. Es de aplicación individual y evalúa tanto dimensiones, como puntaje global del clima laboral, que se encuentran entre 85 a 141 puntos en escalas: muy positivo (123 – 141), positivo (104 – 122) y negativo (85 – 103). Está constituido por 30 ítems según la escala de Likert. Comprende 3 dimensiones: Identidad Institucional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10), Relaciones Interpersonales (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) y Dinámica Institucional (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30). Para obtener el puntaje total del cuestionario es necesario sumar del puntaje logrado en las respuestas de

cada ítem, el puntaje es por escala Likert del 1 al 5, donde 1 es nunca y 5 siempre. Asimismo, para la validez se utilizó la evaluación de juicio de expertos (3), donde se obtuvo el valor de 81.5% y para la confiabilidad es positiva según un alfa de Cronbach de 0.86.

El segundo instrumento es la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young (1993), su aplicación es de forma individual y colectiva con una permanencia de 25 a 30 minutos aproximadamente. Está conformada por 25 ítems en total, los cuales marcan en un grado Likert de 7 puntos, donde 1 es desacuerdo, y un máximo de acuerdo es 7. El objetivo del instrumento es ejecutar un estudio psicométrico del nivel de Resiliencia de los adolescentes y adultos. La Escala cuenta con las siguientes dimensiones: Satisfacción Personal (16, 21, 22, 25), Ecuanimidad (7, 8, 11, 12), Sentirse bien solo (5, 3, 19), confianza en sí mismo (6, 9, 10, 13, 17, 18, 24) y Perseverancia (1, 2, 4, 14, 15, 20, 23), y una escala total. Los puntajes van desde 25 a 175 puntos en total. Demuestra una confiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach de 0.91. Por otro lado en la validez utilizaron la práctica de los componentes principales y rotación oblimin, encontrando dos factores, donde el primero estuvo conformado por 17 ítems y el segundo con 8 ítems. Que manifiestan el 44% varianza de las puntuaciones.

En la adaptación por profesionales de la salud de la UNMSM en la escala de resiliencia se alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.83. En cuanto a la validez se realizó el análisis factorial exploratorio con la técnica de componentes principales y rotación oblimin con la normalización de Kayser, los cuales identificaron 5 factores explicando el 42.358% de la varianza. Factor I incluye a 8 ítems, con pesos factoriales que oscilan de 0.492 a 0.666 y explica el 21.118% de la varianza; Factor II está formado por 7 ítems y expone el 6.309% de la varianza; Factor III agrupa 4 ítems y explica el 5.576% de la varianza; Factor IV tiene 3 ítems y explica el 4.851% de la varianza y últimamente el Factor V incluye 3 ítems y explica el 4.504% de la varianza de la matriz de correlaciones de las contestaciones dadas a los ítems de la Escala de Resiliencia. Es esta la que utilizamos para dicha investigación.

Para la presente investigación se corroboró la fiabilidad del instrumento Clima Laboral se trabajó con Alfa de Cronbach arrojando un puntaje global y por dimensiones, el cual se describe a continuación: para la dimensión Identidad Institucional indica un alfa de Cronbach de 0.65, para la dimensión Relaciones Interpersonales arrojó un 0.77 y para la última dimensión Dinámica Institucional un alfa de Cronbach de 0.71, y como puntaje total

arrojó un alfa de Cronbach de 0.86. En cuanto al segundo instrumento la confiabilidad también se trabajó con alfa de Cronbach indicando un 0.86 de la escala total.

Los instrumentos de Clima Laboral y Resiliencia se sometieron al procedimiento de validez y confiabilidad, por el mismo investigador, con una población de 100 docentes de instituciones estatales de Lambayeque.

2.6. Procesamiento de análisis de datos

Según Hernández et al. (2014) para el adecuado análisis estadístico e interpretación de datos se deben de seguir el siguiente orden:

Se solicitó permiso a las I.E de Lambayeque para la toma de test hacia los docentes. Se utilizó dos programas estadísticos para el análisis de datos como el Microsoft Excel 2013, y el programa Jamovi 1.0.0.0.

Posteriormente, se realizó la exploración de los datos en software Excel para transformar las puntuaciones de los ítems y luego el software Jamovi 1.0.0.0.

La escala que se utilizó fue de tipo intervalar ya que se trabajó con los puntajes directos. Considerando la escala de Likert. La normalidad fueron los datos para los resultados de las pruebas donde nos indiquen si se debe rechazar o no la hipótesis nula, se trabajó con simetría y kurtosis para verificar la normalidad de los ítems, así mismo se utilizó Sperman ya que los datos obtenidos mediante la prueba de normalidad dieron no normales.

2.7. Criterios éticos

En la presente investigación se consideró el compromiso y el alto grado de responsabilidad, evitando el plagio, por tanto, se veneró la participación intelectual de los literatos, citando cada texto o indagación que se empleó en la presente investigación.

Los criterios éticos a los que se rigió la presente investigación están establecidos en lo que establece el código de ética de la APA en su artículo ocho, sobre investigación y publicación (APA, 2010b, 2017):

En primer lugar, tener autorización institucional y seguir un protocolo de estudio aprobado. Obteniendo el consentimiento informado, ya sea para la aplicación de instrumentos de recopilación de datos, grabar voces o imágenes, en el que se expresa el objetivo del estudio, derechos a la libre participación, posibles beneficios, límites de

confidencialidad. Así mismo cuidar y proteger ante posibles daños a participantes que son pacientes directos, estudiantes o subordinados. Posponer del consentimiento informado cuando se trata de cuestionarios anónimos, prácticas educativas, en los que no existe riesgo de daño de los participantes. Por otro lado, los trueques o incentivos son permisibles siempre y cuando no sean medios de coacción del participante, además, no se harán uso de métodos engañosos que puedan dañar a los participantes.

El investigador debe brindar información oportuna sobre la finalidad del estudio y los resultados que esta brinda y ante un posible daño al participante el investigador toma medidas para e minimizar los mismos. Igualmente, el investigador se guía de los estándares profesionales para el cuidado de los participantes, estando capacitado en métodos de investigación. El investigador no fabrica datos, publica los resultados incluido posibles errores, no comete plagio, da créditos a los respectivos autores, autoría principal y colaboradores, no duplica datos y comparte los datos de su estudio para verificación y permite la revisión por pares.

2.8. Criterios de Rigor Científico

Se contará con los siguientes criterios basados en los instrumentos:

Confiabilidad. Para medir el grado de rigor o exactitud y de esa forma poder aplicar el mismo instrumento y obtener el mismo resultado.

Validez. Según Hurtado (2012) es el porte de un instrumento para medir de forma significativa y adecuada, midiendo lo que se quiere medir.

Objetividad. Viene a ser la categoría en que un instrumento es o no transparente al predominio de los sesgos y estilos de los investigadores que lo administran, examinan e interpretan (Hernández, et al. 2014).

III. RESULTADOS

En la Tabla 1 se observa una correlación positiva baja entre las variables clima laboral y resiliencia, así mismo se evidencia relación altamente significativa ($\rho=0.349$, $p < 0.05$), a mayor clima laboral mayor resiliencia.

Tabla 1

Correlación de las variables Clima Laboral y Resiliencia

		clima laboral
resiliencia	Spearman's rho	0.349 ***
	p-valor	< .001

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 2 arroja una correlación positiva baja entre la dimensión Identidad Institucional de Clima Laboral y la variable Resiliencia ($\rho=0.275$, $p < .05$). De igual manera la relación altamente significativa. A mayor resiliencia será mayor la identidad institucional.

Tabla 2

Correlación de la dimensión Identidad Institucional y Resiliencia

		identidad institucional
resiliencia	Spearman's rho	0.275 **
	p-valor	0.002

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

La tabla 3 arroja una correlación positiva baja entre la dimensión Relaciones interpersonales de Clima Laboral con la variable Resiliencia ($\rho=0.330$, $p < .05$). De igual manera se obtuvo

una relación altamente significativa. A mayores relaciones interpersonales habrá mayor resiliencia.

Tabla 3

Correlación de la dimensión Relaciones Interpersonales y Resiliencia

		relaciones interpersonales
resiliencia	Spearman's rho	0.330 ***
	p-valor	< .001

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 4 arroja que no existe correlación significativa entre la dimensión Dinámica Institucional de Clima Laboral y la variable Resiliencia ($\rho=0.152$, $p > .05$).

Tabla 4

Correlación de la dimensión Dinámica Institucional y Resiliencia

		dinámica institucional
resiliencia	Spearman's rho	0.152
	p-valor	0.093

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

DISCUSIÓN

Actualmente en las Instituciones Educativas se habla mucho de clima laboral, encontrando que los principales indicios vienen de los docentes, directivos, administrativos, auxiliares, y de más. Así mismo se ha escuchado muchos comentarios de la palabra resiliencia y que esto tiene que ver con el mismo ser humano, más aún en docentes los cuales son un modelo a seguir de los estudiantes. Es por eso que el objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque - 2019. En efecto, el clima laboral entra a tallar en todas las organizaciones, pero en el presente estudio nos enfocaremos en las instituciones educativas, puesto que mientras encontremos un clima laboral negativo, el profesional se sentirá incómodo y una mala energía en su propio lugar de trabajo; y si, por lo contrario, el personal tiene un buen clima laboral podrá trabajar adecuadamente y lograr los objetivos personales y laborales trazados.

Con todo lo corroborado en la investigación, deducimos que, para ciertos autores, el estudio del clima laboral en docentes no sólo es importante, sino también que, las percepciones varían en cada institución educativa. Esta variable tiene relación más significativa con otro tipo de variables como desempeño, gestión educativa, estrés o satisfacción laboral.

Obtenido los resultados podemos decir que si existe una correlación positiva baja entre las dos variables ya mencionadas siendo está altamente significativa, esto quiero decir que a mayor resiliencia mayor será el clima laboral dentro de la institución con los docentes. Teniendo una buena resiliencia el ser humano puede mejorar muchos aspectos de su vida, incluyendo sobresalir de situaciones desfavorables, frustrantes y hostiles, la cual es aplicada en todos los ámbitos de la vida tanto personal, social, familiar y laboral (Masten et al. Citado por Sánchez, 2015).

En cuanto, al objetivo específico de identificar la relación entre la dimensión identidad institucional que pertenece al clima laboral y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque - 2019, se encontró existencia de una relación positiva baja, pero altamente significativa. Es decir, que a mayor resiliencia será mayor la identidad institucional. Manifestando que los docentes se muestran identificadas con el colegio donde laboran, con sus actividades y con el personal generando amistad, compañerismo y apoyo, incluyendo que tienen claro los valores, normas, misión, visión y su cultura de la institución

donde laboran. Sabiendo que la identidad institucional es la responsabilidad de los colaboradores con la corporación, del mismo modo la compatibilidad del trabajador, la pertenencia, la cohesión entre el personal, el nivel de intervención que existe en las acciones realizadas en la corporación por el trabajo realizado (Medico, 2015).

Por ello, Ortiz (2017) encontró mediante su investigación que cuando los docentes perciben un alto clima laboral, su desempeño también es alto y por ende se identifican más con la institución donde laboran. Esto se relaciona con la Teoría de resiliencia propuesta por Wolin y Wolin (como se citó en Vargas y Montalvo, 2017) ya que mencionan que cuando uno se conoce más logra identificarse en el lugar que labora. Además, el conocimiento de uno mismo, que nace a partir de la apreciación de los pensamientos, emociones, actos, experiencias vividas y limitaciones; se da con el objetivo de alcanzar una mejor colación de contextos difíciles.

Por otro lado, el objetivo específico de determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque - 2019, se halló que existe una relación positiva baja, pero altamente significativa. Es decir, que cuando existen buena resiliencia también habrá buenas relaciones interpersonales. Podemos decir que cada docente procede de diferentes lugares, costumbres y experiencias aprendidas, al llegar a su zona de trabajo involucra socializar como equipo con otras personas que tienen una meta en común. Esta meta es lograr los aprendizajes y bienestar de toda la comunidad educativa. Por ello, las relaciones interpersonales que forman ahí se relacionan con la capacidad de gestionar y solucionar problemas de forma inmediata y eficiente ya que trabajan como una unidad, llevando de la mano a la resiliencia para lograr buenas relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales en una institución forman parte de la comunicación entre los recursos humanos, los valores e ideas donde prevengan equitativamente, la cooperación y ayuda mutua que se ofrezcan y la confianza entre el personal (Medico, 2015).

Esto se relaciona con la Teoría de resiliencia de Wolin y Wolin (como se citó en Vargas y Montalvo, 2017) ya que una de las características de la persona resiliente es lograr instaurar límites físicos y emocionales entre uno mismo y personas cercanas o que laboren con nosotros, todo ello sin caer en el retraimiento. Este espacio o límite se considera como sano para lograr un mejor autoconocimiento. Es la capacidad para generar relaciones

positivas, cordiales y de respeto entre las personas con quienes se convive. Son aquellas habilidades sociales que generan bienestar y redes de apoyo.

Finalmente, el objetivo específico de establecer la relación entre la dimensión dinámica institucional del clima laboral y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque - 2019, se encontró que no existe relación. Ya que la dinámica institucional se considera fragmento de la distribución del trabajo, y con ello la regla de la entidad como el monitoreo y supervisión hacia los docentes para cotejar la calidad de su trabajo, compromiso y autonomía en cuanto a la entrega de un trabajo bien hecho, y el estímulo por el trabajo ejecutado (Medico, 2015). Asimismo, Tinco (2016) en su investigación afirma que cuando no existe una buena gestión educativa tampoco existirá un buen clima laboral.

A pesar que, según Munist y Suárez (como se citó en Velezmore, 2018) afirman que la resiliencia es un estado humano en el que los individuos ostentan su capacidad para resistir y destacar circunstancias enemigas y desfavorables, incluso puede manipular dichas situaciones para ejecutar cosas asombrosas. En otras palabras, es un transcurso dinámico que finiquita en una adecuada armonía, tolerancia, toma de decisiones y creatividad.

Es importante reconocer según Chiavenato (2014) que cuanta más libertad, incentivos y confianza para lograr que los colaboradores realicen sus actividades por sí mismos sin supervisión, tanto mejor será el clima laboral, la tranquilidad y adaptación que tengan los colaboradores para lograr las metas propuestas.

IV. CONCLUSIONES

Existe relación positiva baja altamente significativa entre las variables de clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque 2019, es decir, que a mayor clima laboral habrá mayor resiliencia en los docentes.

Existe relación positiva baja altamente significativa entre la dimensión identidad institucional que pertenece al clima laboral y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque, es decir, que cuanto más se identifican con la institución mayor será su nivel de resiliencia.

Existe relación positiva baja altamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque, es decir, que cuando las relaciones interpersonales que se forman dentro de la institución son adecuadas o positivas mayor será su nivel de resiliencia.

No existe relación entre la dimensión dinámica institucional del clima laboral y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque.

RECOMENDACIONES

Es preciso manifestar información de los resultados de la investigación a los comprometidos de cada institución educativa, a fin que sirvan como un diagnóstico situacional y plantear alternativas de salidas oportunas sobre las ambiguas presentadas en esta investigación.

Impulsar la mejora de condiciones laborales de los colaboradores de las instituciones educativas de Lambayeque. A nivel directivo, se debe respaldar la ejecución de investigaciones en las disímiles áreas administrativas con orientación al recurso humano, disposición de los contextos de trabajo y políticas productivas.

Promover la contribución activa de los trabajadores en cursos, talleres y programas de intervención, con el objetivo de suscitar herramientas resilientes y mejorar el clima laboral, y que así puedan desenvolver y potenciar sus habilidades, aptitudes y habilidades en el trabajo.

Fomentar métodos de reconocimientos como mensajes de parabién por los logros alcanzados, muro de méritos por áreas; asimismo, cursos de capacitación para perfeccionar su desempeño, liderazgo entre grupos, lo cual proporcionará una situación más agradable al personal para trabajar.

Implementar la técnica de círculos restaurativos para manejar conflictos que nos permitan tener un buen clima laboral.

Realizar alianzas estratégicas con las instituciones de salud más cercanas a las instituciones educativas para que puedan brindar una intervención oportuna en talleres, orientación y terapia psicológica a todo el personal.

Realizar estudios de investigación comparativos entre instituciones públicas y privadas como también, en docentes universitarios.

REFERENCIAS

- Arequipeño, F. y Gaspar, M. (2017). *Resiliencia, felicidad y depresión en adolescentes de 3ero a 5to grado del nivel secundario de instituciones estatales del distrito de Ate Vitarte, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Campos, H. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la IE N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014* (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8a Ed.). México: McGraw-Hill interamericana.
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. Revista EAN, 84, (pp 43 - 61). DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>.
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 93(1), 75.86.
- Enríquez, M. y Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 131-143.
- Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la IE N° 3094 del distrito de Independencia, 2015* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Forehand, G. y Gilmer, V. (1964). Variación ambiental en estudios de comportamiento organizacional. *Boletín Psicológico*, 62, (pp 361 – 382).
- Forján, R. y Morelatto, G. (2018). Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables. *Psicogente*, 21(40), 277-296.
- Gómez, A. (2017). *Clima laboral en los trabajadores del area de empleo del Ministerio del Trabajo y Promocion del empleo sede central ubicada en el distrito de Jesus Maria*. Lima, Peru.

- Gómez, M. y Almeida, N. (2016). *La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios*. Revista Tendencias Pedagógicas N°28, 2016, (pp 167 – 178).
- González, N. (2016). *Resiliencia y personalidad en niños y adolescentes, cómo desarrollarse en tiempo de crisis* (2da ed.). Editorial Ediciones Eón.
- González, S. y Figueroa, H. (2017). *Clima laboral y satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial el Carmen – Colombia, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Lima.
- Guerra. (2010). *Niveles de resiliencia en docentes de inicial, primaria y secundaria de la region Callao*. Lima - Peru.
- Hernández, R. y Méndez, S. (2012). *Exploración factorial del clima y la cultura organizacional en el marco del modelo de los valores en competencia*.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición ed.). McGraw-Hill. - Mexico.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: Guía para una comprensión holística de la ciencia* (4ª. Ed.). Bogotá – Caracas: Ciea – Sypal y Quirón.0
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lewin, K. (1939). *Patrones de comportamiento agresivo en “Climas Sociales” creados experimentalmente*. Revista de Psicología Social, 10, (pp. 271 – 299).
- López, I. (2012). *Niveles de resiliencia en los docentes de primaria de las instituciones públicas de Ventanilla y Callao - Universidad San Ignacio de Loyola*. Lima - Perú.
- Macedo, P. (2017). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas publicas del distrito de Lince*. Lima.
- Medico, J. (2014). *Clima organizacional y Satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra*. Lima - Perú.
- Mundaca, T. (2012). *Resiliencia en las docentes de educacion inicial de instituciones publicas del Callao y Ventanilla*. Lima.

- Nieves, F. (2013). *Desempeño laboral y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua - Venezuela*. Venezuela.
- Novella, A. (2002). *Incremento de la resiliencia luego de la aplicación de un programa de psicoterapia breve en madres adolescentes*. - Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 Maestro Raúl Haya de la Torre del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Palma, S. (2004). *Diagnostico de clima laboral en trabajadores dependientes de empresas de producción y de servicios tanto estatales como particulares*. Lima - Perú.
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Peña, M., Díaz, M. y Carrillo, A. (2015). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(1), 37-50. Recuperado de <http://bit.ly/2IyhjUa>
- Pilares, N. (2015). *Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel secundario, del distrito de Abancay 2014* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas INTAE de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés* (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatic*, 57, 316-331.
- Sánchez, J. (2015). *Burnout, Resiliencia y Frustración existencial*. España.

- Sierra, L. (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional percibida por los docentes de la Iglesia Adventista del séptimo día de la unión colombiana*. Universidad de Colombia.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: Editorial Universitaria de Barcelona – España.
- Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la provincia de Islay* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Tupino, M. (2014). *Estilo de Liderazgo y el Clima Organizacional en las II.EE. de la Red N° 08, UGEL N° 05 Distrito de SJL. Lima; 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Vargas (2015). *Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Vargas, J. y Montalvo, A. (2017). *Proceso de resiliencia para la superación de riesgos sociales en los niños, niñas y adolescentes de la ONG Gema-Huancayo 1990-2016* (Tesis de pregrado). Universidad del Centro del Perú, Huancayo.
- Velezmoro, G. (2018). *Cohesión familiar y resiliencia en adolescentes de una institución educativa estatal de Trujillo* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Zaraza, Y. (2017). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la compañía de seguridad Prosegur SA-Juliaca 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano-Puno, Perú.

ANEXOS

ANEXO A

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN
INVESTIGACIONES**

Yo
voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el proyecto de investigación titulada “Clima laboral y Resiliencia en docentes de Instituciones Estatales de Lambayeque – 2019”, elaborada por Emili Juleysi Flores Oleden, identificada con el usuario de la Universidad olfloresem@crece.uss.edu.pe, asesorada por el Mg. Rony Prada Chapoñan, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin perjuicio alguno. Sabiendo que:

- La información que se recoja será confidencial y no se utilizara para ningún propósito fuera de los de esta investigación.
- Usted no deberá pagar nada por la participación del estudio; igualmente no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.
- La información una vez procesada será eliminada.
- No se prevén riesgos por participar en este estudio.

ANEXO B

FICHA DEMOGRÁFICA

1. Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer 2. Edad _____ años 3. Lugar de Nacimiento <input type="checkbox"/> Lambayeque <input type="checkbox"/> Fuera de Lambayeque _____ _____	4. Lugar de residencia _____ _____ _____	5. Estado Civil <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a)	6. Nivel a Desempeñar: <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria
--	--	---	---

7. Labora fuera de la Institución: <input type="checkbox"/> Si: <input type="checkbox"/> No	8. Tiempo Laboral: <input type="checkbox"/> 6 meses <input type="checkbox"/> 1 año <input type="checkbox"/> 2 años <input type="checkbox"/> 3 años a más	9. Estudios adicionales concluidos <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado	10. Tipo de Contrato <input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado
--	---	---	---

GENERALMENTE, ¿con qué frecuencia ha sentido molestia por cualquiera de los siguientes problemas?	Para nada	Varios días	Más de la mitad de los días	Casí todos los días
23. Sentirse nervioso/a, ansioso/a, o con los nervios de punta	0	1	2	3
24. No poder dejar de preocuparse o no poder controlar la preocupación	0	1	2	3
25. Sentirse desanimado/a, deprimido/a o sin esperanzas	0	1	2	3
26. Poco interés o placer en hacer las cosas	0	1	2	3

ANEXO C

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA				
TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DEFIICION OPERACIONAL (DIMENSIONES / SUB DIMENSIONES)
CLIMA LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES ESTATALES DE LAMBAYEQUE - 2019	¿Existe relación entre clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque, 2019?	Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y resiliencia en los docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.	Existe correlación significativa entre clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.	<p align="center">Clima Laboral</p> <p>Identidad Institucional: Es el compromiso de los trabajadores con la institución, del mismo modo la implicancia del trabajador, la pertenencia, la cohesión entre el personal, el grado de participación que existe en las actividades realizadas en la institución y la satisfacción por la labor realizada.</p> <p align="center">Relaciones</p> <p>Interpersonales: Es parte de la comunicación entre los trabajadores, los valores e ideas donde participen equitativamente, la cooperación y ayuda</p>
		Identificar la relación entre la dimensión identidad institucional y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.	No existe correlación significativa entre clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.	
		Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales		

		de Lambayeque – 2019.		mutua que se brinden y la confianza entre el personal.
		Establecer la relación entre la dimensión dinámica institucional y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.	Existe relación entre la dimensión identidad institucional y la variable resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.	<p>Dinámica Institucional: Es parte de la estructura del trabajo, y con ello la normativa de la institución y como el monitoreo y supervisión hacia los colaboradores para verificar la calidad de su trabajo, responsabilidad y autonomía en cuanto a la entrega de un trabajo bien hecho, y la recompensa por el trabajo realizado.</p>
			Existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.	<p>Resiliencia: Ecuanimidad: Denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las</p>

			<p>Existe relación entre la dimensión dinámica institucional y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019.</p>	<p>cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad.</p> <p>Sentirse bien solo: Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes.</p> <p>Confianza en sí mismo: Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades.</p> <p>Perseverancia: Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina.</p> <p>Satisfacción Personal: Comprender el significado de la vida y como se contribuye a esta.</p>
--	--	--	---	---