



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

TESIS

**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO,
2023.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autora:

Vásquez Pérez Carol Lisbeth

ORCID (<https://orcid.org/000-0001-1182-2208>)

Asesora

Mg. Llacsá Vásquez, Mercedes

<https://orcid.org/0000-0002-5412-8099>

Línea de Investigación

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas
para enfrentar los desafíos globales.**

Sublínea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2024


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quién suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy egresada del Programa de Estudios de psicología de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

Clima laboral y estrés en docentes de instituciones educativas en Chiclayo, 2023.

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, conforme a los principios y lineamientos detallándose dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el 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:

Vásquez Pérez Carol Lisbeth	DNI: 73701468	
-----------------------------	---------------	--

Pimentel, 17 de diciembre del 2023.

REPORTE DE SIMILITUR TURNITIN






12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN DOCENTES DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE CHICLAYO, 2023**

Aprobación del jurado

MG. TORRES DIAZ MARIA MALENA

Presidente del Jurado de Tesis

MG. BERNAL MARCHENA LUISA PAOLA DE LOS MILAGROS

Secretario del Jurado de Tesis

MG. CARMONABRENIS KARINA PAOLA

Vocal del Jurado de Tesis

CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO, 2023

RESUMEN

La ejecución de la presente indagación tuvo el propósito principal de relacionar estadísticamente el clima laboral con el estrés percibido por 151 docentes de tres instituciones educativas de Chiclayo. Se trabajó con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte correlacional-descriptivo y corte transversal, haciendo uso de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de investigación. Los principales resultados señalaron la existencia de una relación significativa y negativa entre las variables de estudio, dado que se obtuvo una significancia menor al 0.05 ($p = .000$), con lo que se asume que, a mejor clima laboral, menos estrés percibirán los sujetos involucrados.

Palabras clave: Clima laboral, estrés, docencia, enseñanza-aprendizaje.

ABSTRACT

The main purpose of this research was to statistically relate the work environment with the stress perceived by 151 teachers from three educational institutions in Chiclayo. We worked with a quantitative approach, non-experimental design, correlational-descriptive and cross-sectional cut, using the survey as a technique and the questionnaire as a research instrument. The main results indicated the existence of a significant and negative relationship between the variables under study, given that the significance was less than 0.05 ($p = .000$), so it is assumed that the better the work environment, the less stress the subjects involved will perceive.

Key words: Work climate, stress, teaching, teaching-learning.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia del clima en el ámbito laboral se refleja en su impacto en la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la motivación dentro de la institución, así como en su repercusión en el rendimiento institucional y la satisfacción de los miembros (Iglesias et al., 2020). De aquí que, es válido resaltar que, si bien ya se ha retomado el trabajo presencial, entre las consecuencias subyacentes de las condiciones pandémicas por Covid-19 se reconoce la repercusión sobre la salud mental de la población de trabajadores, misma que se expresa por medio de cuadros de estrés (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020), los cuales se necesita abordar para conseguir mejoras notorias en la calidad del sueño y en el afrontamiento eficaz y positivo de las diferentes situaciones laborales, y a su vez en la ejecución de las funciones asignadas en el entorno laboral (Ortiz et al., 2019).

La evidencia científica da a conocer cómo el afrontamiento de elementos estresantes impacta significativamente sobre el quehacer diario de las personas. Así, Shi et al. (2022) reconoce que la experiencia ansiosa-depresiva es consecuencia de estrés generado en el entorno laboral, conllevando a la persona a una afectación socioemocional y, a su vez, en su desenvolvimiento diario, lo que se ha visto reflejado en Afganistán, donde Luqman et al. (2020) han indicado que el clima en el ámbito laboral coadyuva a que el colaborador pueda sobrellevar la carga laboral y, consecuentemente, a un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones. En esa misma línea de ideas, González y Morales (2020) reafirmaron la incidencia del clima en el ámbito laboral sobre el manejo adecuado del estrés y, por tanto, del desenvolvimiento diario del colaborador ecuatoriano en su entorno de trabajo.

A nivel de Latinoamérica, Mejía et al. (2020) señalan que los índices más altos de estrés percibido en trabajadores se han registrado en Venezuela (63%), seguido de países como Perú, Colombia, Ecuador, Honduras y Panamá. En tanto, desde el contexto nacional, según ríos y Ioli (2019), el 80.7% de trabajadores de Chimbote presentó niveles promedios-altos de estrés en el entorno laboral, lo cual fue un fuerte indicador de una afectación en el clima en el ámbito laboral, como se vio reflejado entre trabajadores de Jaén, donde el 17% de trabajadores presenta una percepción desfavorable del clima en el ámbito laboral. No obstante, se opone a lo determinado por Chagray et al. (2020), quienes detallan

que el 72.5% de educadores de una empresa limeña presenta una percepción buena de su clima en el ámbito laboral.

En ese sentido, considerando la problemática descrita, se ha identificado entre educadores de una entidad de formación básica regular de Chiclayo que existen falencias en relación interpersonal y liderazgo ejercido, así como en la motivación percibida, pudiendo deberse a la alta demanda de estudiantes y, por tanto, de actividades laborales, trayendo consigo la experiencia de aturdimiento, estado de alerta, alteraciones en la capacidad de atención, memoria y concentración, alteraciones en el ciclo del sueño y baja energía. De aquí que, nace la necesidad de desarrollar una investigación que tenga el propósito de develar la realidad de las variables para ser empleadas como punto de referencia de una futura planificación y ejecución de estrategias efectivas para su prevención y favorable gestión cotidiana.

La literatura preexistente concibe el clima en el ámbito laboral como es uno de los factores más importantes en la gestión, los procesos de cambio y la innovación organizativa, ya que afecta a los procesos y resultados que se reflejan en la calidad de los servicios y el desarrollo de la empresa (Iglesias & Torres, 2018). Por su parte, Vesga (2020) refiere que el clima en el ámbito laboral es una metáfora del clima que pretende definir un aspecto importante de la estructura de gestión u organización y el grado de eficacia de los recursos humanos.

Una metáfora es un recurso discursivo para comprender un fenómeno, de ahí que se utilice el término "clima" para referirse al entorno, la atmósfera o las condiciones socio ecológicas en las que se desarrolla el ser humano. Es importante señalar que el contexto de las percepciones de los empleados es un factor importante en los esfuerzos por mejorar continuamente el crecimiento de la productividad (Iglesias & Torres, 2018).

Los estudios de Zabala (2020) en Bolivia y Calahorrano (2019) en Ecuador convergen en evidenciar una prevalencia significativa de estrés laboral en los trabajadores de ambos países. Zabala encontró que un porcentaje considerable de trabajadores bolivianos experimenta niveles moderados a altos de estrés, mientras que Calahorrano reportó cifras similares para Ecuador. Ambos autores, además, establecieron una asociación de tipo inversa entre lo que se denomina estrés laboral y el clima organizacional, es decir, a medida que

el clima en el ámbito laboral se deteriora, los niveles de estrés tienden a incrementarse.

A nivel nacional, Salazar y Milagros (2022) señalaron que, el 28% de educadores de Lima refiere que el clima en el ámbito laboral presenta un nivel favorable y el 72%, muy favorable; asimismo, si una variable aumenta, la otra disminuye ($p=0.002<0.05$; $Rho=-0.0454$). Luego, Bada et al. (2020) buscaron encontrar la relación del clima en el ámbito laboral y el estrés laboral entre los educadores de una entidad de Chimbote. El enfoque fue cuantificable, de diseño no experimental y nivel correlacional. El marco muestral se conformó de 140 educadores, asimismo, los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los principales hallazgos refieren que el 80.7% de participantes se encontró en un nivel medio de estrés laboral y el 78.6% se ubicó en un nivel alto de clima en el ámbito laboral. Finalmente, se llegó a la conclusión que ambos constructos se relacionan significativamente y de forma inversa ($p=.000<0.05$; $Rho=-0,252$), lo cual precisa que, a un mayor nivel de clima en el ámbito laboral, el estrés laboral será menor.

Por su lado, Dominguez (2020) determinaron que el ambiente laboral en que residen los educadores de Nuevo Chimbote genera estresores generando alteración en su organismo, evidenciándose en los altos niveles de estrés ($p = 0.047 < 0.05$). Mientras que, Huamán et al. (2020) encontraron, en Ayacucho, que el 100% de los participantes refieren que el clima en el ámbito laboral se encuentra en un nivel regular, además, el 70% consideran que el estrés laboral se encuentra en un nivel alto y el 30% se ubicó en un nivel medio. Como conclusión se determinó que existe relación entre ambas variables ($p = 0.000 < 0.05$). Por último, Díaz et al. (2019) encontró que el 80% de los educadores de Chiclayo evidenciaron un nivel de estrés laboral alto y el 60% de ellos consideró que el clima en el ámbito laboral se ubica en un nivel regular, además, se encontró que ambos constructos se relacionan de forma significativa y negativa ($p = 0.000 < 0.05$; $Rho = -0.653$).

En lo que concierne a la justificación de este estudio, esta se sostiene en los aspectos teórico, metodológico, práctico y social. En el aspecto teórico, aporta al conocimiento información sobre el vínculo entre el clima en el ámbito laboral y el estrés laboral, generando así conocimientos valiosos a través de las

teorías seleccionadas. Por otra parte, se justifica metodológicamente al emplear el método científico para desarrollar el estudio, siguiendo todos los pasos, comenzando con la observación; además, se validan los cuestionarios para obtener datos sobre la problemática en cuestión. También se justifica de manera práctica, ya que los resultados encontrados sirven como precedente para investigaciones futuras. Finalmente, en cuanto a su importancia, coadyuva a la formulación de estrategias de intervención para resolver el conflicto, beneficiando principalmente a los educadores de la entidad educativa.

Fundamentado lo anterior, en el presente acto de investigación se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación existente entre el clima en el ámbito laboral y el estrés en docentes de instituciones educativas de Chiclayo, 2023? Asimismo, el objetivo de este estudio se centró en determinar la relación entre el clima en el ámbito laboral y el estrés en educadores de tres instituciones educativas de Chiclayo; determinar la relación entre el clima en el ámbito laboral y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés en educadores de una institución educativa de Chiclayo; determinar la relación entre el clima en el ámbito laboral y la dimensión superiores y recursos del estrés en educadores de una institución educativa de Chiclayo; identificar el nivel del clima laboral en educadores de una institución educativa de Chiclayo; e identificar el nivel del estrés en educadores de una institución educativa de Chiclayo.

Además, como hipótesis general se planteó: existe una relación estadística entre el clima laboral y el estrés laboral en educadores de tres instituciones educativas de Chiclayo, 2023. Y como hipótesis específicas: el clima organizacional se relaciona con la dimensión superiores y recursos del estrés laboral en educadores de tres instituciones educativas de Chiclayo, 2023, y el clima organizacional se relaciona con la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en educadores de tres instituciones educativas de Chiclayo, 2023.

Los resultados de las investigaciones de Bailón-González y Cedeño-Zambrano (2022), Matabanchoy et al. (2020) y Tirado-Vides et al. (2020) muestran una variabilidad en la prevalencia de estrés laboral y en la percepción del clima organizacional entre los docentes de Ecuador y Colombia. Sin

embargo, un patrón común en estos estudios es la asociación entre ambos constructos, evidenciando que un clima en el ámbito laboral desfavorable se asocia con niveles elevados de estrés en los docentes, lo que subraya la importancia de crear entornos de trabajo que se manifiesten como saludables y estimulantes.

Así, respecto a las teorías que dan un sustento a la ejecución del presente estudio, se tiene la teoría del campo, la cual permite comprender los aspectos relevantes de las percepciones, emociones y comportamientos de las personas en diferentes contextos de la vida cotidiana (Miles, 2012, como se citó en Vesga, 2020).

Dicha teoría fue propuesta por Kurt Lewin (1951, como se citó en Vesga, 2020), quien utilizó el término "campo" para referirse al espacio humano básico formado por el individuo y el entorno psicológico disponible para ese individuo, remontando este concepto al desarrollo de los grupos. Por lo tanto, es importante considerar el campo como un todo que engloba tanto a la propia persona y sus resultados (como comportamientos, pensamientos y emociones) como los factores y características del contexto que la rodea (Vesga, 2020).

Sobre esta base, el punto de vista teórico de Lewin de que el comportamiento humano está influido por la interacción entre las características individuales y el entorno, lo que conduce a diferentes creencias, es la base para la aparición del clima en el ámbito laboral. En este sentido, el clima en el ámbito laboral es un proceso dinámico que surge como resultado de las interacciones descritas en el entorno laboral y depende de las características del entorno y de las percepciones de cada empleado.

Dados los conceptos teóricos anteriores, es útil dividir el clima en el ámbito laboral en cinco dimensiones para una mejor comprensión, por tanto, se considerará lo detallado por Méndez et al. (2021), quienes citaron los alcances de Sonia Palma respecto a la medición de esta variable de forma psicométrica.

Así, en la autorrealización se reconoce la estrecha relación que guarda con la motivación en el entorno de trabajo, así como con su satisfacción individual, su desempeño y el reconocimiento que reciben de la empresa (Armenteros & Esperón, 2018). El involucramiento laboral hace referencia al estado positivo relacionado a la satisfacción con el ambiente laboral y estados

positivos asociados al psicoanálisis del entorno, caracterizados por dinamismo, compromiso y absorción (González y Bakker, 2002, como se citó en Olivera et al. 2021), es decir, estados cognitivos y afectivos que no se centran en un único suceso laboral (De la Garza et al., 2020).

En cuanto a la supervisión, según Chavarría (2018), es un método utilizado por las personas que ocupan puestos de liderazgo para mejorar el ambiente de trabajo y, por lo tanto, de los subordinados métodos utilizados para lograr un mejor desempeño. En tanto, la comunicación representa la capacidad de facilitar diversos procesos importantes para el desarrollo de una organización, como la difusión de información a los miembros de la organización, la revisión de estrategias para mejorar los procesos de gestión y la mejora productiva y eficiente en todas las áreas y funciones (Cortés & Pacheco, 2019). Por último, las condiciones laborales representan al conjunto de elementos brindados por una entidad a sus educadores para desarrollar de forma idónea sus funciones (Chiavenato, 2019).

Por otro lado, las definiciones establecidas sobre el estrés laboral son múltiples, empero en su conjunto toman como punto referencial al estrés, con el propósito de alcanzar un mayor entendimiento del constructo. Así, se entiende por estrés a aquella respuesta individual que la persona da frente a circunstancias valoradas como agobiantes y difíciles de manejar, según manifiesta Von der Embse et al. (2021). Es decir, se trata del estímulo que conlleva a que el ser humano responda a través de una excitación fisiológica asociada a sintomatología ansiosa (Folkman, 2020).

En el entorno laboral se experimentan varias de las situaciones valoradas como amenazantes, donde el constructo definido anteriormente toma la denominación de estrés laboral, conceptualizándolo como la consecuencia de una interacción entre el hombre, el contexto laboral y la percepción del primero sobre los factores o elementos agobiantes del trabajo en sí mismo, lo cual impacta la salud biopsicosocial de los involucrados, aumentando la posibilidad de ejercer conductas de riesgo (Cruz et al., 2021).

Así también, de acuerdo con Angulo et al. (2020), el estrés laboral puede ser experimentado a causa de estresores como las condiciones inherentes al trabajo, sobrecarga de responsabilidades laborales y familiares, interacciones dentro del trabajo y factores ambientales.

En esa línea de ideas, respecto a las teorías que explican el desarrollo del estrés laboral, se tiene a la teoría transaccional del estrés, misma que surgió con la intención de generar una mejora en la comprensión de los estímulos ambientales que tienden a ser agobiantes, a través del análisis de su asimilación (Lazarus y Folkman, 1984, como se citó en Cruz et al., 2018). De acuerdo con Pozos et al. (2022), este postulado teórico toma como base 3 elementos interconectados entre sí, tales como: el ambiente, la reacción física de la persona y la valoración cognitiva del contexto circundante, de modo que es esta última la que configura la causa de la experiencia estresante (Pozos et al., 2022).

Desde la perspectiva de Cruz et al. (2018), esta teoría centra su atención en la evaluación constante de factores cognitivos frente a factores estresantes que surgen en la valoración de las conductas y de las experiencias abrumadoras, así como de la repercusión de estas en el desequilibrio de nivel psicológico. En consecuencia, los mismos autores sostienen que, el no contar con el afrontamiento adecuado predispone al ser humano a un impacto a nivel cardiovascular, de dolores, deterioro del sistema inmune, etcétera.

Desde la perspectiva de Arce y Pérez (2022), el estrés laboral se puede comprender de una mejor forma al considerar sus dos grandes dimensiones: superiores y recursos, que alude a que el estrés se incrementa con el pasar del tiempo, mismo en que el colaborador va acopiando en el ejercicio de sus funciones (Arce & Pérez, 2022). Es decir, el trabajador experimenta estrés en el contexto laboral a consecuencia de carecer de suficiente apoyo por parte de sus compañeros y superiores, así como de contar con limitaciones en el desarrollo de sus funciones debido a la falta de recursos (Patlán, 2019).

Y, su otra dimensión, organización y trabajo en equipo hace referencia a la percepción del trabajador sobre los valores y características propias de la organización, así como al involucramiento de este en la consecución de metas a nivel organizacional (Arce & Pérez, 2022), vislumbrando el trabajo en equipo como una habilidad interpersonal crucial ya que coadyuva a una comunicación efectiva, así como una favorable solución de problemas y el liderazgo (Sánchez & Ñañez, 2022).

II. MATERIALES Y MÉTODO

Diseño

Se trabajó con el enfoque cuantitativo, ya que se trabajó en la medición de variables o fenómenos por medio de valores numéricos y, también, de procesamientos estadísticos (Arias & Covinos, 2021).

Asimismo, se tuvo en cuenta el tipo de investigación básica, pues se buscó recopilar información para robustecer la información subyacente sobre las variables de estudio (Albornoz et al., 2023). Además, se consideró el nivel de estudio correlacional, ya que se aplicarán test psicométricos con el propósito de recabar datos que favorezcan al establecimiento de la relación estadística entre los constructos (Arias & Covinos, 2021)

Se consideró el corte de investigación transversal, que busca identificar la frecuencia del constructo de estudio en los sujetos muestrales de interés; así, el constructo se midió a cabo una sola vez (Albornoz et al., 2023). Por último, se empleó el diseño no experimental, mismo que conllevó a utilizar las técnicas de observación y análisis sobre los fenómenos en su contexto natural para un mejor entendimiento de estos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Participantes

Para la población se tomó en cuenta la totalidad de docentes de tres instituciones educativas nacionales de Chiclayo; asimismo, se utilizó el muestreo no probabilístico censal, el cual señala la consideración de la participación de la totalidad de sujetos que conforman la población total (Arias et al., 2022), por lo que se trabajó con totalidad de participantes, conformada por 151 docentes de tres instituciones educativas nacionales, con edades oscilantes entre 25 y 50 años ($M = 33.7$; $DT = 6.37$), de los que el 57% ($n = 86$) son mujeres.

Como criterios de inclusión se consideraron los siguientes:

- Docentes que trabajan laborando en el periodo escolar 2023 en instituciones educativas nacionales de Chiclayo.
- Participar de manera voluntaria con consentimiento informado.
- Tener edades entre 25 y 50 años.
- Docentes de ambos sexos.

Como criterios de exclusión se exponen estos:

- No haber firmado el consentimiento informado.
- Carecer de acceso a la plataforma Google Meet.
- No completar el cuestionario adecuadamente

Instrumentos

Con el fin de capturar las sutilezas del clima en el ámbito laboral en el contexto peruano, se seleccionó la escala CL-SPAGSC, un instrumento calibrado y validado localmente. Esta escala, concebida por Palma en 2004, permite evaluar de manera integral la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral, abarcando un amplio espectro de dimensiones. Su estructura, conformada por cincuenta ítems puntuados en una escala Likert de cinco puntos, y sus sólidas propiedades psicométricas (alfa de Cronbach = 0.97, KMO = 0.980) la convierten en una herramienta idónea para desentrañar las dinámicas laborales en la población de interés.

Mientras que, para la evaluación de la variable estrés laboral se empleó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, de autoría original residente en Ivancevich y Matteson en el contexto español, fue adaptada al Perú por Suárez (2013). Tiene el objetivo principal de evaluar el constructo en un total de 25 reactivos divididos en 2 dimensiones (superiores y recursos, organización y trabajo en equipo), los cuales se califican con una escala de valoración tipo Likert de 7 puntos (1: nunca, 2: raras veces, 3: ocasionalmente, 4: algunas veces, 5: frecuentemente, 6: generalmente, 7: siempre). Su objetivo es evaluar el estrés laboral según sus dimensiones. En tanto, sobre su validez y confiabilidad original no presenta registro; sin embargo, en la población mexicana se ha encontrado una adecuada validez de constructo ($KMO = 0.915$; $2581.93 > 0.000$) y una confiabilidad mayor al 0.7 ($\alpha = 0.922$). Así también, los datos psicométricos en el contexto peruano dan a conocer una validez de constructo ($KMO = 0.953$; $4413.93 > 0.000$) y una confiabilidad por alfa de Cronbach ($\alpha = 0.972$) que configuran al instrumento como apto para ser aplicado en la población de interés.

Procedimientos

Primero, se solicitó la participación de los docentes mediante un consentimiento informado, en el cual se les informará acerca de las implicaciones éticas del estudio, así como la finalidad de este. Luego, se acordó en un horario para la aplicación del instrumento a los participantes a través de la plataforma virtual Google Meet y así, posteriormente, poder procesar los datos.

Por otro lado, una vez que se han aplicado los instrumentos, se procedió a construir una base de datos para poder organizar estos últimos y, a su vez, darles una codificación de acuerdo con lo estipulado en cada instrumento de medición. Posteriormente, se procesó por medio del software SPSS-26, en el que se analizará la normalidad en la distribución de los datos con ayuda de la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, de tal modo que, si se tiene una distribución normal, se utilizará la prueba de correlación estadística paramétrica Pearson, y si no es normal, la prueba no paramétrica Spearman. Asimismo, se extraerán datos porcentuales para señalar los niveles prevalentes de cada variable de estudio, mismos que serán organizados por medio de tablas de frecuencia y figuras.

Respecto a los criterios éticos, el presente estudio se sustentará en Miranda y Villasís (2019), quienes hacen referencia a lo estipulado en el informe de Belmont el cual fue publicado en el año 1979, la investigación científica que considere el estudio en seres humanos y con ello resolver problemas prácticos han considerado como principios éticos al respeto por las personas, beneficencia y no maleficencia y justicia. Mientras que, entre los criterios de rigor científico se consideró a la credibilidad, dependencia, confirmación y transferencia.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1

Relación entre clima laboral y estrés en docentes de instituciones educativas de Chiclayo, 2023

Variab les		r de Spearman	Significancia
Clima Laboral	Estrés	-,744**	0.000

En la tabla 1 se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables de clima en el ámbito laboral y estrés laboral es negativo ($\rho = -.744$), lo que indica que, ante un clima en el ámbito laboral de nivel elevado, el estrés laboral sería de nivel bajo. Esta vinculación no solo existe, sino que, además, fue hallada como estadísticamente significativa ($p = .000$).

Tabla 2

Relación entre clima laboral y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Chiclayo

Variab les		r de Spearman	Significancia
Clima Laboral	Organización y equipo de trabajo	-,733**	0.000

En la tabla 2 se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman entre la variable clima en el ámbito laboral y la dimensión de organización y equipo de trabajo del estrés laboral es negativo y significativo, lo que sugiere que, a medida que mejora el clima en el ámbito laboral, disminuye la percepción de problemas relacionados con la organización y el equipo de trabajo. Esta correlación es fuerte y estadísticamente significativa ($p = 0.000$; $\rho = -0.733$). Del mismo modo, se encuentran correlaciones negativas significativas entre el clima en el ámbito laboral y otras dimensiones como la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales, el reconocimiento y las relaciones laborales, lo que refuerza la idea de que un mejor clima en el ámbito laboral está asociado con una reducción de los factores estresantes en el entorno de trabajo.

Tabla 3

Relación entre clima laboral y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Chiclayo

Variabes		r de Spearman	Significancia
Clima Laboral	Organización y equipo de trabajo	-,669**	0.000

En la tabla 3 se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman entre la variable clima en el ámbito laboral y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral es negativo y significativo, lo que sugiere que, a medida que el clima en el ámbito laboral mejora, disminuye la percepción de problemas en la relación con los superiores y los recursos. Esta correlación es estadísticamente significativa ($p = 0.000$; $\rho = -0.669$). Asimismo, se encuentran correlaciones negativas significativas entre el clima en el ámbito laboral y otras dimensiones, como la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales, el reconocimiento y las relaciones laborales, lo que indica que un clima en el ámbito laboral más favorable está asociado con una reducción de los factores estresantes en el ambiente de trabajo.

Tabla 4

Niveles de clima laboral en docentes de tres instituciones educativas de Chiclayo

Variable	Alta		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Clima laboral	35	24	98	67	13	9	151

Respecto a lo presentado en la tabla 4, se observa la distribución del nivel de clima laboral en los docentes de tres instituciones educativas de Chiclayo. Los datos revelan que la mayoría de los docentes, un 67%, percibe un clima laboral de nivel medio, lo que corresponde a 98 participantes. En segundo lugar, se encuentra el nivel alto, percibido por el 24% de los encuestados, es decir, 35 docentes. Por último, un 9% de los docentes considera que el clima laboral en sus instituciones es bajo, lo que equivale a 13 personas, sugiriendo que la percepción del clima laboral entre los docentes tiende a ser moderada, con una minoría que lo evalúa como favorable o desfavorable en los extremos.

Tabla 5

Niveles de estrés laboral en docentes de tres instituciones educativas de Chiclayo

Variable	Alta		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Estrés Laboral	65	45	58	40	23	16	151

Respecto a lo presentado en la tabla 5, se muestra la distribución del nivel de estrés laboral en los docentes de tres instituciones educativas de Chiclayo. Los resultados revelan que el 45% de los docentes, equivalente a 65 participantes, experimenta un alto nivel de estrés laboral, constituyendo este el grupo más numeroso. Seguidamente, un 40% de los docentes, es decir, 58 personas, reporta un nivel medio de estrés. Finalmente, el 16% de los encuestados, que corresponde a 23 docentes, indica que percibe un nivel bajo de estrés laboral. Estos hallazgos reflejan que una parte significativa de los

docentes enfrenta elevados niveles de estrés en su entorno de trabajo, lo que podría repercutir negativamente en su rendimiento y bienestar general.

3.2. Discusión

Luego de llevar a cabo un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los cuestionarios tomados en cuenta para la medición de los constructos de estudio, a continuación, se desarrollará un contraste con los antecedentes y las bases teóricas considerados anteriormente.

De este modo, con respecto al objetivo general, se encontró que sí existe una relación significativa entre el clima en el ámbito laboral (V1) y el estrés (V2) en una muestra de 151 docentes de instituciones educativas de Chiclayo. Este hallazgo se corrobora con lo expuesto por Tirado-Vides et al. (2020), quienes concluyeron que un ambiente laboral positivo es un factor protector frente al estrés en los trabajadores. De igual manera, Zabala (2020) menciona que el clima laboral influye directamente en la percepción de bienestar de los empleados, ya que los ambientes laborales estructurados y con buenas relaciones interpersonales reducen la presión y la sobrecarga emocional, factores que pueden contribuir al estrés. Estos resultados también coinciden con el estudio de Huamán et al. (2020), quienes encontraron que el clima laboral, cuando es percibido positivamente, actúa como amortiguador ante las tensiones diarias del trabajo, reduciendo la aparición de síntomas de estrés crónico.

En contraste, Calahorrano (2019) argumenta que el impacto del clima laboral en los niveles de estrés percibidos por los trabajadores es más limitado y que otros factores externos, como los problemas familiares o las condiciones socioeconómicas, pueden tener una influencia más directa en el estrés laboral. Sin embargo, este contraste teórico permite inferir que el clima laboral, aunque no es el único determinante del estrés, juega un rol fundamental en la reducción del malestar psicológico en el entorno laboral. La correlación negativa y estadísticamente significativa encontrada en este estudio ($p = .000$) respalda la teoría del campo (Miles, 2012, como se citó en Vesga, 2020), que subraya cómo el ambiente inmediato y las percepciones que los individuos tienen de su entorno impactan directamente su estado emocional y, por ende, su nivel de estrés.

Con respecto al primer objetivo específico, que buscaba determinar la relación entre el clima en el ámbito laboral y la dimensión "Organización y equipo de trabajo" del estrés, los resultados mostraron una relación significativa e inversa ($p = .000$). Este hallazgo es respaldado por Arce y Pérez (2022), quienes afirman que cuando la estructura organizativa es deficiente y el equipo de trabajo no está bien cohesionado, los trabajadores tienden a experimentar mayores niveles de estrés. En este sentido, un entorno organizacional que promueva la cooperación y que brinde los recursos necesarios para el cumplimiento de las tareas diarias ayuda a mitigar el estrés asociado a la carga de trabajo. Además, el apoyo de los compañeros y la efectividad del trabajo en equipo se muestran como factores clave en la reducción de las tensiones que se generan en el día a día.

Desde un enfoque teórico, este resultado puede explicarse mediante la teoría transaccional del estrés, que considera el ambiente y la organización del trabajo como factores que influyen en la valoración cognitiva de las situaciones laborales por parte de los empleados (Pozos et al., 2022). Según esta teoría, cuando los docentes perciben que tienen un equipo de trabajo solidario y una organización eficaz, experimentan menos estrés, ya que se sienten apoyados y respaldados en su desempeño. Por lo tanto, se infiere que el fortalecimiento de la organización y del trabajo en equipo dentro de las instituciones educativas puede reducir significativamente el estrés laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico, que se centró en la relación entre el clima en el ámbito laboral y la dimensión "Superiores y recursos" del estrés, también se identificó una relación significativa e inversa ($p = .000$). Estos resultados son consistentes con lo señalado por Suárez (2013), quien menciona que el apoyo de los superiores y una adecuada provisión de recursos laborales juegan un papel determinante en la reducción del estrés entre los empleados. Una gestión eficiente por parte de los superiores, que se traduzca en una comunicación clara, apoyo constante y recursos suficientes para llevar a cabo las tareas, contribuye a disminuir la carga emocional y la presión que experimentan los trabajadores en su desempeño diario.

Desde una perspectiva teórica, la teoría transaccional del estrés también sostiene que el estrés es resultado de la interacción entre las demandas del entorno y los recursos disponibles para hacer frente a esas demandas. Cuando los recursos, tanto materiales como humanos, son adecuados y accesibles, los empleados perciben menos estrés (Durán, 2010, como se citó en Félix et al., 2018). Esto indica que una gestión adecuada de los recursos y un liderazgo efectivo por parte de los superiores son clave para reducir los niveles de estrés en los docentes, quienes necesitan sentirse respaldados y con las herramientas suficientes para desempeñar su labor de manera eficiente.

Respecto al tercer objetivo específico, que buscaba identificar el nivel de clima en el ámbito laboral percibido por los docentes, los resultados mostraron que el nivel medio fue el predominante. Esto indica que los docentes perciben un ambiente de trabajo moderadamente favorable, lo que sugiere que, si bien no existen condiciones extremadamente adversas, tampoco se encuentran en un entorno laboral óptimo. Este hallazgo es coherente con estudios realizados en Ecuador por Bailón-González y Cedeño-Zambrano (2022), quienes también encontraron que la mayoría de los educadores perciben un clima laboral de nivel medio. Esto podría explicarse por la existencia de factores que, aunque no generan un gran malestar, sí impiden que el clima laboral sea considerado completamente favorable.

Teóricamente, esto se relaciona con la concepción de clima organizacional como un fenómeno dinámico y en constante evolución, influido por las políticas, prácticas y relaciones interpersonales dentro de la organización (Gustafson et al., 2018). La percepción de un clima laboral medio indica que los docentes, aunque logran mantener relaciones interpersonales adecuadas y un desempeño aceptable en sus funciones, podrían beneficiarse de mejoras en áreas clave como la comunicación, la estructura organizativa o el apoyo de los superiores. Esto sugiere la necesidad de intervenciones que mejoren estas áreas para promover un clima laboral más positivo y, en consecuencia, reducir potenciales fuentes de estrés.

Finalmente, con respecto al cuarto objetivo específico, que buscaba identificar el nivel de estrés en los docentes, los resultados mostraron una prevalencia del nivel medio. Esto sugiere que los docentes, aunque enfrentan ciertos factores estresantes en su entorno de trabajo, logran mantener una moderada capacidad para manejar las demandas laborales sin experimentar niveles extremos de estrés. Estos resultados coinciden con lo señalado por Félix et al. (2018), quienes encontraron que el estrés laboral tiende a manifestarse en niveles medios debido a la interacción de diversos factores organizacionales y personales, que incluyen tanto las condiciones del trabajo como el contexto familiar y social de los trabajadores.

Desde un punto de vista teórico, el estrés laboral es entendido como una respuesta individual a las demandas percibidas como excesivas o abrumadoras (López et al., 2016). En este sentido, la prevalencia de niveles medios de estrés indica que, aunque los docentes están expuestos a factores estresantes, la mayoría no se encuentra en situaciones críticas que podrían llevar a un estrés elevado o crónico. Sin embargo, esto también indica que, si no se interviene en la mejora del entorno laboral y en el manejo del estrés, estos niveles podrían escalar y afectar negativamente el bienestar de los docentes a largo plazo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Respecto a la conclusión general, se determinó que existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre el clima en el ámbito laboral y el estrés laboral ($\rho = -.744$; $p = .000$), lo que indica que, a medida que el clima en el ámbito laboral mejora, los niveles de estrés laboral disminuyen entre los docentes de las instituciones educativas de Chiclayo.
- Respecto al objetivo específico 1, se determinó que la correlación entre el clima en el ámbito laboral y la dimensión de organización y equipo de trabajo del estrés laboral es negativa y significativa ($\rho = -.669$; $p = .000$), lo que sugiere que un mejor clima en el ámbito laboral está asociado con una disminución de los problemas relacionados con la organización y el equipo de trabajo.
- Respecto al objetivo específico 2, se determinó que existe una correlación negativa y significativa entre el clima en el ámbito laboral y la dimensión de superiores y recursos del estrés laboral ($\rho = -.730$; $p = .000$). Esto implica que un clima en el ámbito laboral favorable reduce la percepción de problemas en las relaciones con los superiores y la disponibilidad de recursos.
- Respecto al objetivo específico 3, se identificó que la mayoría de los docentes percibe un nivel medio de clima en el ámbito laboral (67%), seguido de niveles altos (24%) y bajos (9%), lo que muestra que la percepción del clima en el ámbito laboral tiende a ser moderada, con un menor porcentaje de docentes que perciben un ambiente laboral altamente favorable o desfavorable.
- Respecto al objetivo específico 4, se identificó que la mayoría de los docentes experimenta niveles altos de estrés laboral (45%), seguido de un 40% que reporta niveles medios y un 16% que experimenta bajos niveles de estrés. Estos resultados sugieren que el estrés laboral es una preocupación relevante para una parte considerable de los docentes.

4.2. Recomendaciones

- A los directores de las instituciones educativas de Chiclayo implementar, desde el área de psicología, programas de intervención orientados a mejorar la gestión de factores estresantes que puedan percibirse en el día a día dentro de la labor docente. Estos programas deben incluir talleres de manejo del estrés, técnicas de relajación y apoyo psicoemocional, con el fin de crear un ambiente laboral más saludable y reducir significativamente los niveles de estrés entre los docentes.
- A los directores establecer mecanismos de comunicación y coordinación más eficientes entre los equipos de trabajo, fomentando un clima en el ámbito laboral colaborativo y de apoyo. Adicionalmente, se recomienda realizar evaluaciones periódicas de la dinámica organizacional y del trabajo en equipo, para identificar posibles áreas de mejora y minimizar los conflictos que puedan surgir, lo que redundará en un ambiente de trabajo más favorable.
- Se aconseja mejorar los canales de comunicación y la accesibilidad a los recursos disponibles para los docentes. Los directores deberían realizar encuestas periódicas para monitorear la percepción de los docentes respecto a la relación con sus superiores y la disponibilidad de recursos, con el fin de identificar problemas y atender de manera oportuna sus necesidades, reduciendo así el estrés relacionado con estas dimensiones.
- Se recomienda a los docentes involucrarse activamente en el desarrollo de cada propuesta de acción que se implemente para mejorar el clima en el ámbito laboral. Además, se sugiere la creación de espacios de retroalimentación donde los docentes puedan expresar sus percepciones y sugerencias sobre el ambiente laboral, lo que contribuirá a un enfoque más participativo y colaborativo en la construcción de un clima en el ámbito laboral positivo.
- Se recomienda a las instituciones educativas organizar programas de capacitación en manejo del estrés para los docentes, que incluyan estrategias para la gestión de la carga laboral y técnicas de

autocuidado. Estos programas deberían contar con un componente de seguimiento y evaluación para asegurar que los docentes estén aplicando las herramientas adquiridas de manera efectiva, lo cual favorecerá la reducción de los niveles de estrés y la mejora de su bienestar general.

REFERENCIAS

- Angulo, D. J. B., Nivelá, C. D. L. D., Chiriguayo, J. T. A., Zuñiga, G. A. P., & de León, T. A. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266). <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Arce Pérez, A. R., & Pérez More, M. F. (2022). Propiedades psicométricas del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura, 2021. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86848/Arce_PAR-P%C3%A9rez_MMF-SD.pdf?sequence=1
- Armenteros, A. L. I., & Esperón, J. M. T. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1), 197-209. URL: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2018/cnf181o.pdf>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima laboral en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1-10. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- Bailón-González, C., & Cedeño-Zambrano, R. (2022). Clima laboral y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 6(10), 23-40. <https://doi.org/10.46296/yc.v6i10edespab.0162>
- Calahorrano, O. (2019). *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima laboral del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19801>
- Cortés, D. A., & Pacheco, S. L. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(01), 145-161.
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima laboral y desempeño laboral, caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.

- Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N., & Lima, J. (2021). Work climate, work stress and alcohol consumption in workers in the industry. A systematic review. *Revista Española de Salud Pública*, 35(1), 1. <https://europepmc.org/article/med/33888676>
- Cruz, N., González, M., & Venegas, M. (2018). Modelo estructural para explicar el bruxismo desde la teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y Estrés*, 24, 53-59. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.03.002>
- De la Garza, M., Carpio, J., Jorge, L., & Rodríguez, P. (2020). El liderazgo de servicio en relación al involucramiento en el trabajo. *Revista Espacios*, 41(8), 1-12. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n08/20410830.html>
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima laboral en educadores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV Hacer*, 8(1), 31-40. <https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n1a3>
- Dominguez, D. (2020). *Clima laboral y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/43192>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT(64)*, 31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
- Folkman, S. (2020). *Stress: Appraisal and Coping*. Encyclopedia of Behavioral Medicine. https://doi.org/10.1007/978-3-030-39903-0_215
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima laboral y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://bit.ly/3swtkRW>
- Gustafson, B., Pomirleanu, N., & Mariadoss, B. (2018). A review of climate and culture research in selling and sales management. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 38(4), 1-24. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1426992>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Huamán, L., Hilario, P., & Vallejos, O. (2020). Clima laboral y estrés laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho. *Investigación*,

- 28(2), 103-122.
<https://scholar.archive.org/work/o7yyfvyesfhcznlrkqrjdlallu/access/wayback/http://209.45.73.23/index.php/investigacion/article/download/402/339>
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). An approach to organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. <https://bit.ly/3oRNq0L>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima laboral: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. <https://bit.ly/3uE4q5y>
- López, R., Martínez, E., Rodríguez, N., Sánchez, F., Rodríguez, V., Rodríguez, M., & González, S. (2016). Estrés e ideación suicida en estudiantes universitarios. *Lux Médica*, 11(34), 11-17. <https://doi.org/10.33064/34lm2016710>
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., & Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Matabanchoy, J., Paz, D., Matabanchoy, S., & Jaramillo, M. (2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 14-24. <https://doi.org/10.33881/%202027-1786.rip.13302>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., & García-Espinosa, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt
- Méndez, R. M. Y., Asis, E. H. R., García-Figueroa, M. E., & Montaña, J. L. A. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 24(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>
- Miranda, M., & Villasís, M. (2019). El protocolo VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista alergia México*, 66(1), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los

- trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia*.
- Ortiz, S. S., Adame, S., Ramírez, C., Jaimes, A., & Ruiz, A. (2019). Manejo del estrés; resultado de dos intervenciones: cognitivo conductual y yoga, en estudiantes irregulares de medicina. *Investigación En Educación Médica*, 8(30), 9-17. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2019.30.1764>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL SPC*. Universidad Ricardo Palma.
- Pozos, B., Preciado, M., Plascencia, A., Acosta, M., & Aguilera, M. (2022). Estrategias de afrontamiento ante el estrés de estudiantes de medicina de una Universidad pública en México. *Investigación Educ. Médica*, 11(42), 18-25. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572022000100018&script=sci_arttext
- Ríos, J., & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de investigación en psicología*, 22(1), 127-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162697>
- Chavarría, A. I. M. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte: Organizational climate: State of the art. A literature review. *Tecnociencia Chihuahua*, 12(3), 170-181. <https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>
- Salazar, G., & Milagros, S. (2022). *Estrés laboral y clima laboral en agentes de seguridad de una empresa durante la pandemia del COVID 19*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/93380>
- Sánchez, R., & Ñañez, M. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Puriq*, 4. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>
- Shi, L.-s.-b., Huan, R., Xia, Y., Chen, D.-x., & Wang, D. (2022). The Impact of COVID-19-Related Work Stress on the Mental Health of Primary Healthcare Workers: The Mediating Effects of Social Support and

Resilience. *Front Psychol*, 12, 1-11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.800183>

Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/download/101/95#:~:text=El%20instrumento%20utilizado%20fue%20la,tiempo%20aproximado%20de%2015%20minutos.>

Tirado-Vides, M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M., & Jiménez-Ruiz, L. (2020). Inteligencia emocional, clima laboral y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441–453. <https://doi.org/10.21676/23897848.3763>


Vesga, J. (2020). El constructo "Clima laboral". In M. García, J. Vesga, & C. Gómez, *Clima laboral: Teoría y práctica* (pp. 9-18). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Von der Embse, N., Ryan, S. V., Gibbs, T., & Mankin, A. (2019). Teacher stress interventions: A systematic review. *Psychology in the Schools*, 56(8), 1328-1343. <https://doi.org/10.1002/pits.22279>

Zabala, E. (2020). *Clima laboral y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa Republica de Cuba de la ciudad de La Paz*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24946>

ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **Llacsá Vásquez Mercedes**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° **0666-2023/FADHU-USS**, del proyecto de investigación titulado título del proyecto de investigación, desarrollado por de la estudiante Carol Lisbeth, Vásquez Pérez, del programa de estudios de Psicología, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes. En virtud de lo antes mencionado, firman:

Llacsá Vásquez Mercedes	16725703	 Nombre: Mercedes Llacsá Vásquez DNI: 16725703 N° de colegiatura: 22859
-------------------------	-----------------	--

Pimentel, 20 de marzo 2024

Pimentel, noviembre de 2023

Señor:
Dir: Magdoyri Arce Reyes

I.E. San José

Presente. -



Asunto: Autorización para realizar la aplicación de instrumento.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades - Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a su institución a la que representa, a la alumna *Vasquez Pérez Carol Lisbeth*, de la asignatura "Investigación II, para que ejecute su investigación denominada "Clima laboral y estrés en docentes de una institución educativa en Chiclayo".

Sin otro en particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



[Signature]

USS

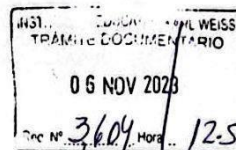
Dr. Zuzeni Jacquelin Dorian Boriles
Directora de la Escuela Profesional
de Psicología
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

Pimentel, noviembre de 2023

Señor:

Dir: Luis Paredes

I.E. Karl Weiss



Presente. -

Asunto: Autorización para realizar la aplicación de instrumento.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades - Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a su institución a la que representa, a la alumna *Vasquez Pérez Carol Lisbeth*, de la asignatura "Investigación II, para que ejecute su investigación denominada "*Clima laboral y estrés en docentes de una institución educativa en Chiclayo*".

Sin otro en particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



USS

Dra. Suspiqui Jacarín De la Cruz Benítez
Directora de la Escuela Profesional
de Psicología
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

CAMPUS UNIVERSITARIO
Rm. 5 Carretera a Pimentel
T. 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES
Avenida Luc. Gonzales 1096
T. 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO
Calle Elio Aguirre 733
T. 074 481625

📍 Pimentel

📍 Ussipán

📍 Chiclayo 074 481615

Pimentel, noviembre de 2023

Señor
Dra Miriam
Montenegro
Fernandez
I.E. Nicolás La Torre

I.E. NICOLÁS LA TORRE - JOSÉ L. TORRE
MESA DE PARTES
EXP. N° 1704 HORA:
FECHA: 2023/11/06 FOLIOS: 01

Presente -

Asunto: Autorización para realizar la aplicación de instrumento

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades - Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a su institución a la que representa, a la alumna *Vásquez Pérez Carol Lisbeth*, de la asignatura "Investigación II, para que ejecute su investigación denominada "Clima laboral y estrés en docentes de una institución educativa en Chiclayo".

Sin otro en particular, agradezco de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



USS

Dra. Zuleini Jaquelin Bejarano Benites
Directora de la Escuela Profesional
de Psicología
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

CAMPUS UNIVERSITARIO
Km 5 carretera a Pimentel
T 074 481610

[Iussipán](#)

CENTROS EMPRESARIALES
Avenida Luis Gonzales 1004
T 074 481621

[ussipán](#)

ESCUELA DE POSGRADO
Calle Elias Aguirre 933
T 074 481625

[074 481625](tel:074481625)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Valores finales	Escala de medición
Clima laboral	Percepción de aspectos asociados al ambiente de trabajo en el que se puede realizar un diagnóstico que conduce a la identificación de acciones optimizadoras del funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (Palma, 2004).	La variable se operacionaliza a través de la Escala Clima Laboral CL – SPC, misma que permite la evaluación del constructo. Considerando sus dimensiones: realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión recibida, acceso a información asociada al trabajo y condiciones laborales.	*Realización personal *Involucramiento laboral *Supervisión *Comunicación *Condiciones laborales	*Desarrollo personal *Desarrollo profesional *Valores organizacionales *Compromiso organizacional *Apreciación de funcionalidad de superiores *Calificación a superiores. *Percepción de funcionamiento interno. *Atención a usuarios o clientes. *Reconocimiento de recursos *Condiciones físicas	Escala de Clima Laboral (CL-SPAGSC)	Bajo: 0 – 33 Medio: 34 – 66 Alto: 67 -100	Nominal 1= Ninguna o nunca 2= Poco. 3= Regular o algo. 4= Mucho. 5= Todo o siempre
Estrés laboral	respuesta individual que la persona da frente a circunstancias valoradas como	Se operacionaliza a partir de sus dimensiones: a) Superiores y recursos, y b)	*Superiores y recursos	*Falta apoyo organizacional *Carencia de recursos *Percepción organizacional	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS	Bajo: 0 – 33 Medio: 34 – 66	1: nunca, 2: raras veces, 3: ocasionalmente, 4: algunas veces, 5:

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Valores finales	Escala de medición
	agobiantes y difíciles de manejar, (López et al., 2016).	Organización y equipo de trabajo.	*Organización y equipo de trabajo	*Involucramiento organizacional		Alto: 67 - 100	frecuentemente, 6: generalmente, 7: siempre

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____
 UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)
 TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____
 AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____ FECHA: ___ / ___ / ___

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítems indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							

17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

GRACIAS POR SU COLABORACION

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

(Palma, 2004)

INSTRUCCIÓN: Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1= Ninguna o nunca

4= Mucho.

2= Poco.

5= Todo o siempre

3= Regular o algo.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Existen oportunidades de progresar en la institución					
2. El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
3. Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
4. Se valora los altos niveles de desempeño.					
5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10. Se reconocen los logros en el trabajo.					
11. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					

ÍTEMS	1	2	3	4	5
13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
19. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.					
20. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
21. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24. Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					

ÍTEMS	1	2	3	4	5
25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30. Existe un trato justo en la empresa.					
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
34. Existen suficientes canales de comunicación.					
35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					

ÍTEMS	1	2	3	4	5
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40. Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42. Los objetivos de trabajo son retadores.					
43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
45. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46. Existe buena administración de los recursos.					
47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

Tabla 1*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.080	151	0.019
Autorrealización	0.074	151	0.040
Involucramiento Laboral	0.095	151	0.002
Supervisión	0.089	151	0.005
Comunicación	0.112	151	0.000
Condiciones laborales	0.117	151	0.000
Reconocimiento	0.097	151	0.001
Relaciones laborales	0.120	151	0.000
Estrés Laboral	0.076	151	0.033
Superiores y recursos	0.070	151	0.069
Organización y equipo de trabajo	0.075	151	0.037

La tabla 5 expone datos estadísticos que dan a conocer la normalidad en la distribución de los datos, determinada por medio de la prueba Kolmogorov-Smirnov, dado el número de participantes en la muestra, logrando identificar que solo la variable estrés laboral sigue una distribución normal ($p > .05$), mientras que sus dimensiones y la variable clima organizacional, siguen una distribución no normal ($p < .05$), con lo que se asume el uso de la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman.