

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Estrés y clima laboral en docentes de la Institución Educativa
Fernando Carbajal Segura, Ate - 2019

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención
en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.

Autora

Quispe Soto, Karem Magaly

Asesor (ORCID: 0000-0002-1449-6989)

Villanque Alegre, Boris

Chimbote - Perú

2022

INDICE

Índice.....	ii
Palabras Claves	vv
Resumen	vi
Abstract	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes y fundamentación científica	¡Error! Marcador no definido.
Antecedentes	¡Error! Marcador no definido.
Fundamentación científica	4
Justificación	¡Error! Marcador no definido.5
Problema	¡Error! Marcador no definido.
Descripción del problema.....	17
Formulación del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
Conceptuación y Operacionalización de las variables	¡Error! Marcador no definido.8
Definición conceptual	¡Error! Marcador no definido.
Definición operacional	19
Operacionalización de las variables.....	200
Hipótesis	¡Error! Marcador no definido.1
Objetivos	¡Error! Marcador no definido.1
Objetivo general	211
Objetivos específicos.....	211
METODOLOGÍA	212
Tipo y diseño de investigación	222
Tipo de investigación	¡Error! Marcador no definido.2
Diseño de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.2
Población y muestra	232
Población.....	¡Error! Marcador no definido.2
Técnica e instrumento de investigación.....	233
Técnicas	233
Instrumento	233
Análisis y procesamiento de información.....	276
RESULTADOS	287

Presentación	¡Error! Marcador no definido.
Análisis e interpretación.....	28
Prueba de hipótesis.....	310
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	37
CONCLUSIONES.....	388
RECOMENDACIONES.....	39
AGRADECIMIENTO	410
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	421
ANEXOS.....	621

PALABRAS CLAVES

Tema	Estrés – Clima Laboral
Especialidad	Educación

KEYWORDS

Theme	Stress - Work Climate
Speciality	Education

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea de Investigación	Teoría y tecnología que fundamentan la educación
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Otras Ciencias Sociales
Disciplina	Ciencias Sociales, Interdisciplinaria

TÍTULO

**Estrés y clima laboral en docentes de la Institución Educativa
Fernando Carbajal Segura, Ate - 2019**

**Stress and work environment in teachers of the Fernando Carbajal
Segura Educational Institution, Ate - 2019**

RESUMEN

La presente tesis busco determinar la relación entre el estrés y clima laboral en los docentes de la I.E. “Fernando Carbajal Segura” Ate-2019. Para la metodología se realizó un diseño de investigación correlacional, no experimental y transaccional, para ello se tomó para la recolección de datos una encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios relacionando sus variables: estrés y clima laboral. Asimismo, los cuestionarios por juicio de expertos y estudios confiables fueron validados utilizando el alfa de Crombach.

Los resultados indicaron que existe una correlación positiva baja de 0.154 entre las variables estrés y clima laboral, pero con un nivel de significancia de $p=0,259$ mayor a $p=0.05$ por lo que se concluye que, la variable estrés no tiene una relación significativa con la variable clima laboral en la I. E “Fernando Carbajal Segura” Ate – 2019, rechazándose la hipótesis alterna.

ABSTRACT

This thesis seeks to determine the relationship between stress and work environment in the teachers of the I.E. "Fernando Carbajal Segura" Ate-2019. For the methodology, a correlational, non-experimental and transactional research design was carried out, for this a survey was taken for data collection and two questionnaires were applied as an instrument relating its variables: stress and work environment. Likewise, questionnaires by expert judgment and reliable studies were validated using Crombach's alpha.

The results indicated that there is a low positive correlation of 0.154 between the variables stress and work environment, but with a level of significance of $p = 0.259$ greater than $p = 0.05$, which is why it is concluded that the variable stress does not have a significant relationship with the variable work climate in the I. E "Fernando Carbajal Segura" Ate - 2019, rejecting the alternative hypothesis.

INTRODUCCIÓN

Se llevó efecto de búsqueda de análisis lo referente a tesis como son:

Gonzalez (2019), en su trabajo tuvo como objetivo “Evaluar factores ambientales en el lugar de trabajo y disponen el desempeño de los profesores en I.E.P en Guayaquil”, su metodología de tipo cuantitativa descriptiva y tiene como muestra a 30 escuelas del sistema educativo en un distrito escolar específico de Guayaquil, obteniendo como resultado que los ítems para los que existe esta correlación se traducen en 0,81 entre el respeto a los estándares didácticos y los maestros de los establecimientos educativos., concluyendo en que Correlación de cómo el ambiente laboral afecta el desempeño docente.

Del mismo modo, Saravia (2019), considero como fin “ponderar la vinculación que hubiere con el Clima Laboral y el Estrés, con los laboradores en I.E. Neptalí Valderrama, Arequipa, 2017”, En un estudio de relación realizado entre 36 tipos de empleados, profesores, auxiliares de enseñanza y funcionarios públicos, Los resultados en cuanto al clima laboral, el 50.2% de los entrevistados dijeron del clima laboral en las instituciones educativas es bueno, el 34.4% estiman normal. Es fundamental señalar un 3.3% lo identificó como el límite. Resumiendo, los dos primeros niveles de absorbanza del clima institucional compararon con el percentil ED-6 para el estrés y alcanzaron el 62,3%, y el 33,3% de los agentes con niveles de estrés muy bajos, 25% de descuento. Así, el 58,3% puede decir que no está estresado. Concluyendo, se ha rechazado la hipótesis planteada donde el clima laboral no se vincula con el estrés académico padeciendo sus trabajadores.

Asimismo, Cuba (2019), en su trabajo tuvo como proposito “establecer diversos significados con las categorías de estrés laboral en los profesores de secundaria del área en Mazamari”, con una metodología de enfoque cuantitativo conformada por una población de 100 docentes, obteniendo como resultados con un nivel alto 23%, el 73% medio y 4% bajo; donde se relaciona con los resultados obtenidos por Ortega (2016) concluyendo el 23% son avanzados, el 73% son

intermedios y el 4% son bajos. Esto es completamente consistente con la conclusión de Ortega (2016) de que el 39,5% tiene estrés moderado y el 20% muy alto y el 5,5% tiene estrés muy alto. Asimismo, Guerrero, Gómez y Gonzales (2014) indican 50,7% siente que tiene niveles de estrés moderados y el 27,6% lo considera bajo. En un estudio descriptivo, Dávila (2015) observa que el 60% de los docentes tienen niveles de estrés moderados, el 10% tienen niveles de estrés altos y las categorías de estrés laboral de los maestros dependen de sus orígenes de estrés, la causa del trabajo. Los que trabajan en el campo son más caros.

Luego, en su trabajo de investigación Sanchez (2018), tiene como propósito “Establecer el impacto con el ambiente laboral del docente y el estrés laboral. Jorge Chávez Chaparro, Cusco-2018”, con una metodología correlacional, conformada por una población de 35 docentes de ambos sexos, obteniendo como resultado Para las variables de clima laboral obtenidas de esta muestra de la encuesta, el 14,3% opinó que no era suficiente, el 57,1% pensó que era normal, el 28,8% dijo que era bueno y el 95 dijo que era bueno. variable ligada. Según una muestra de esta encuesta, el 40,0% de los encuestados presentaba niveles bajos de estrés en el trabajo, el 45,7% presentaba estrés moderado y el 14,3% presentaba niveles elevados de estrés., Concluyendo que hay una correspondencia entre el ambiente laboral cambiante y el estrés laboral, como se muestra estadísticamente experimentales de la investigación no paramétrico de correlación Spearman. El factor de relación alcanzó un valor alto de -0.768. Las asociaciones y oposiciones entre las variables anteriores indican la mejoría de la situación organizacional, el estrés laboral en un nivel menor, dado por la significancia estadística del 5%.

Por otro lado, Budez (2017), plantea objetivo “Identificar la relación entre la exposición psicosocial del trabajo y estrés en docentes secundaria en la Escuela Superior Normal de Barranquilla”. metodología de enfoque cuantitativo y una muestra conformada por 35 docentes, concluyendo en que este estudio no mostró una correlación significativa en la exposición ocupacional y los rangos de estrés reportados por la población de estudio. Esto es solo 0,29, lo que sugiere que puede estar relacionado con muchos factores, tanto del empleo interno como externo. Dado

que esto no está cubierto en este estudio, no se puede concluir que la presencia de conexión directa y fuerte pueda interpretarse como la causa específica de esta condición.

Asimismo, Pari (2016), su objetivo “explican la conexión del ambiente de trabajo y el síndrome de burnout de los profesores I.E. Adventista Túpac Amaru de Juliaca”. El diseño es de un tipo de correlación descriptiva, no experimental, y se empleó la situación de clima social RH Moss. Contiene tres magnitudes (relaciones, autoconciencia, variedad), cuenta con 90 cláusulas donde se argumenta en dicotomía V. F y Maslach Burnout (MBI) cuenta de 22 clausulas.) Con escala Likert que consta de 7 alternativas. Resultados. Como resultado muestran que el 53,2% de los profesores tiene un buen ambiente laboral. Asimismo, el 53,2% presentaba niveles bajos de síndrome de burnout por correlación dimensional, y su entorno laboral estable / cambiante mostró una correlación indirecta y significativa, así como su variable de síndrome de burnout en entorno trabajando en la dimensión relacional. Concluyó que el ambiente de trabajo se correlacionó en términos de su percepción, los síndromes de burnout no fueron significativas en sus variables.

Ademas, Vargas (2016), en la investigación como objetivo, “Estableciendo la vinculación con el burnout del ambiente laboral de los profesores de la Red 19 en la zona de Los Olivos.”. Esta investigación es la base para situaciones importantes: las interacciones, los modelos no tienen una prueba cruzada ajustable. Resultados Un estudio que existe un estándar estándar $R = -619$ durante la enfermedad cotidiana, que tiene un interés $\alpha = 0.000$. Completo Hay una buena relación entre las variables.

Posteriormente Olazo (2016), su finalidad “establecer la vinculación del síndrome de Burnout y competencia laborales de docentes de la I.S Publico José Pardo”. La investigación de método de diseño transversal correlacional técnico, cuantitativo y no empírico. Resultados. obtenidos tras procesar y analizar los datos son los siguientes: Dado su estimación de los datos es menor que el nivel recomendado ($p = 0,000 < 0,5$), existe evidencia de que la hipótesis nula puede ser rechazada, alegando que el síndrome de burnout es bastante grande. En José Pardo Lima, Instituto Público Superior, 2015 ($r = 0,801$), se observó que existe una relación

con la empleabilidad de los docentes, y esta relación es inversa y alta derecha. Cuanto mayor es el síndrome de burnout, más débil es la competencia.

En la misma línea de estudio de investigación, Marengo & Avila (2016), consideran como puede revelar asociaciones con síntomas de desgaste lateral del apoyo social de profesores de comunicación académica en el Caribe en Colombia. Metodología. En la tesis de diseño ex post facto colaboraron 235 maestros diversas I.E. participaron en esta encuesta posterior al diseño y fueron evaluados a través de las encuestas Maslach Burnout Inventory-EducatorSurvey y MOS Social Support Surveys. resultado. Resulta que el 23% de los profesores padece ansiedad mental y el 22,5% sufre pérdida de carácter. El nivel de apoyo social está indicado por una intensidad alta o moderada. También se observó una asociación significativa entre los aspectos solidarios y no personalizados y el autodesarrollo asociado a las formas de apoyo emocional, social e instrumental. Conclusión. La participación en el apoyo social se ha discutido como un factor relevante al considerar las intervenciones preventivas del desgaste profesional entre los docentes.

En referencia a los enfoques teóricos el Estrés laboral como un estado de estrés físico y psicológico que surge cuando existe un desequilibrio entre la organización del lugar de trabajo y los requisitos debidos al ambiente de trabajo, el trabajo y los recursos de los trabajadores para atender o controlar. (Chiavenato, 2000)

Robbins y Coulter (2014) indican que el estrés es el efecto secundario de la presión excesiva de un individuo sobre necesidades, limitaciones u oportunidades anómalas. El estrés a menudo implica límites y requisitos (las limitaciones no consiguen lo que queremos; las demandas significan que perdemos lo que queremos).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), afirma que los trabajadores a nivel mundial afrontan importantes variaciones en la disposición de la labor y sus afinidades laborales. Están sometidos a una presión mayor sobre la vida

laboral moderna que cada vez está cumpliendo sus demandas. Caracterizado por la comunicación instantánea y un alto grado de competencia global, el ritmo de trabajo es cada vez más difícil de definir el final de la labor y la vida personal y provoca la presencia de estrés.

Fricchione, Ivkovic y Yeung (2016) defiere a la ansiedad según "tensión emocional o mental o condición de estrés provocada por situaciones de sobre exigencia o desventaja". Sugieren diversas situaciones angustiantes donde hacen que el cuerpo esté listo para actuar y a su vez la mente este atenta. Debido a que la mente detecta las posiciones, es muy agobiante cuando detecta nuestra mente las amenazas a nuestra seguridad. El estrés en este sentido se definió como un estado de contradicción u homeostasis en peligro. Indica una obstrucción en la estabilidad activo en sus dimensiones fisiológica, psicológica y social de una persona debido al reconocimiento de la presencia de amenazas internas o externas. Los cambios en el ambiente interior o externo tienen el potencial de desencadenar respuestas fisiológicas mediadas por las distintas teorías fisiológicas acoplados que subyacen a la observación a la ansiedad.

Asimismo, Se ha demostrado que la tensión es dependiente al cerebro, y los factores estresantes físicos y psicológicos se procesan en nuestro cerebro, incluido el sistema límbico, el sistema límbico y las regiones corticales, son fundamentales en nuestra reacción al estrés. Incluso demuestran que la estructura de las regiones de la mente y el estrés permanente varía la función, ayudan a detener el sistema de resultado al estrés. El estrés excesivo de afección de la mente cuando se destruye el hipocampo, provocando daños estructurales; una pérdida repentina de la función de la memoria (olvido).

Del mismo modo, la OMS (2004) El estrés en el lugar de trabajo pone a prueba la capacidad de un individuo para hacer frente a una situación refiriéndose a la reacción del individuo a la experiencia laboral y la presión que es incompatible con sus conocimientos y habilidades. El estrés esta en muchos momentos laborales y poco a poco se va agravando cuando los trabajadores sienten que no están recibiendo

ayuda de los jefes y compañeros; que su aprobación es poco desafiante, dándose demandas y presiones laborales. Finalmente, afirman que el estrés puede conducir a disfunciones y comportamientos anormales en el lugar de trabajo, deteriorando la salud física de las personas y su salud mental. Este estrés prolongado y los incidentes traumáticos en el lugar de trabajo pueden provocar problemas psicológicos y enfermedades mentales, lo que reduce el rendimiento laboral y carece de inspiración para que los empleados regresen al trabajo.

Estresores: Según Comin, Albarran, & Gracia, (2017), A un estímulo que induce estrés en un momento dado lo llamamos factor estresante. Si la contestación del sujeto frente a la investigación es perjudicial y genera malestar, mencionamos que sufren **DISTRÉS** o estrés **PERJUDICIAL**. Por otro lado, la contestación es verdadera y crea confort, felicidad, etcétera., se le designara **EUSTRÉS** o estrés verdadero.

Los primordiales estresores sociales que están afectando al sujeto son:

- Componentes laborales
- Componentes parientes
- Componentes personales

Teoría Fisiológica: Según Selye (1964), El estrés es un resultado fisiológico general, sin una solución especial. Incluyen la definición de síndrome adaptativo universal (GAS) como un grupo de procesos fisiológicos en conclusión a diversas tensiones. Describe 3 pasos.

- a) El cuerpo en su etapa de vigilia activa al sistema nervioso y como indicios tiene aspereza de boca, pupilas dilatadas, incremento respiratorio y cardiaca, aumento de presión, sudoración, adrenalina y noradrenalina, mayor atención y concentración, y respuesta a factores estresantes. Promocionar recursos antes del espectáculo. La vida útil de esta respuesta de alarma es corta, pero el cuerpo tardará algún tiempo en recuperarse. Si este rebote no ocurre, entrará en una fase de resistencia.

- b) La resistencia es la etapa en la que el cuerpo sigue reaccionando y provocando diversos cambios metabólicos. Este estado de resistencia no se puede mantener y persiste en el tiempo hasta que comienza la fase de fatiga.
- c) Fatiga Durante esta etapa, el cuerpo colapsa debido a la intensidad del estrés, lo que puede provocar trastornos físicos y mentales.

Estrés Laboral – Según el tipo de trabajo: Según Comin, Albarran, & Gracia, (2003). El proceso del estrés por tipo de labores es lo posterior al estrés causado por estrés físico o mental excesivo del estrés más común. Puede ocurrir durante cualquier actividad que suponga una carga física o mental para el trabajador. Además, un mayor énfasis en la responsabilidad, las empresas las inspiran y fortalecen sus responsabilidades comerciales, pero a menudo provienen de buenos profesionales que están bajo un estrés que no pueden afrontar. Asimismo, los trabajadores que realizan casi automáticamente el mismo tipo de trabajo a lo largo del día (trabajando en una línea de producción) son buenos candidatos para el estrés, es decir, el estrés del trabajo repetitivo. Hoy, también estamos estresados por la inseguridad laboral a medida que las grandes empresas se capacitan, aumentan la tecnología y reducen el talento. Esto hace que sea muy difícil moverse sin suficiente ejercicio. Del mismo modo, el estrés del aumento del estrés mental es muy común y las nuevas tecnologías nos obligan a un estado de estrés para realizar tareas similares, lo que nos obliga a lidiar con una gran cantidad de estrés.

Del mismo modo se describe, si no está motivado para esforzarse en el trabajo y no está motivado para inspirarlo, sufrirá estrés motivacional y depresión. El proceso del estrés según su tipo las labores es lo siguiente. Estrés debido al estrés excesivo. Se menciona también a “Burnot”, un término que se aplica La patología ocupacional "Fredenberger" es solo para profesionales médicos y educativos. Actualmente aplicable a todas las profesiones. La sensación de fracaso, el cansancio psicológico de hacer que nuestro cuidado sea indiferente hacia las personas, o indiferente a que se nos encomiende. Pasa por una etapa que no llega de repente, primer paso se realiza por etapas debido al desequilibrio entre la necesidad de trabajo y los recursos a los que se enfrenta. El segundo paso es crear un desequilibrio

emocional, y el paso final es cambiar el comportamiento para el trabajo, mantenerlo al mínimo y hacer que el trabajo sea peligroso.

Como consecuencia, el estrés es una incompetencia de las personas de adaptarse a su entorno. Por tanto, la aparición temprana o tardía de los síntomas del estrés se determina en relación con las características psicofisiológicas de cada individuo. Por lo general, se trata de disfunciones potencialmente peligrosas que afectan a casi todos los órganos de la anatomía.

Para según Maslach & Jackson, (1981) el estrés laboral está representado por tres dimensiones siendo fatiga emocional, despersonalización y satisfacción personal. Asimismo, en cada dimensión, se pueden distinguir subelementos del síndrome de burnout.

- Agotamiento emocional: la fatiga emocional del maestro es el resultado de un nivel de estrés que excede los niveles aceptables. En el sistema educativo actual, la fatiga mental de los profesores es un peligro real para todos los profesores. (Torre, 2007)

Asimismo, Maslach & Jackson (1981), describe un ejercicio excesivo y sentimientos emocionales aburridos donde resultan de las interacciones constantes que los trabajadores tienen que tener con sus clientes y entre ellos. Esto se puede notar cuando siente que queda poco para darle a otra persona. Puede ocurrir impotencia, desesperanza, depresión, ira, ansiedad, irritabilidad, estrés, escases en privacidad, atención y generosidad. Asimismo, se presentan síntomas o síntomas físicos, como sobredosis, dolencias diversas físicas, fatiga crónica, depresión, tensión muscular, náuseas y alteraciones del sueño. Cuando se gastan el poder y el capital emocional, los expertos encuentran que la capacidad de concentrarse en los demás también se gasta en el nivel psicológico individual.

Los aspectos adictivos de la depresión emocional son: Aburrimiento, la indiferencia puede variar según la persona, la actividad y el entorno y puede reflejar una falta de interés no patológica por lo que no es importante. Asimismo, la fatiga se define como la fatiga física o mental que resulta del trabajo o del esfuerzo y se caracteriza por la incapacidad para realizar las tareas. Los servicios físicos con ritmos y poderes normales se pueden generar a un ritmo más lento que los procesos racionales. Error de memoria. También existe la hipersensibilidad, que se define como un estado de emoción caracterizado por estímulos que pueden provocar un exceso de ira y tristeza y una sensibilidad estable en la sociedad.

- Despersonalización: Según Montoya N. (2018), es una experiencia impactante donde el individuo prueba sensaciones de alienación, separación o estar fuera de su cuerpo. A menudo coexiste con la normalización, incluidos los cambios en la percepción ambiental que crean una sensación de no realidad. Asimismo, una persona examina la creación como si fuera un sueño, donde fuera extraño y poco realista. En cualquier caso, la percepción de la realidad cambia, pero esta percepción dice al propio, es un ambiente donde la vista ha cambiado.

Del mismo modo, Maslach & Jackson (1981), la deshumanización como una expresión de sentimientos y actitudes negativos y clínicos sobre el tema con el que están trabajando. Debido a este proceso de curado o deshumanización, los expertos consideran que estas personas valen la pena hasta cierto punto. El inicio del proceso de personalización es emocional ya que provoca que los demás se sientan alienados, corrige las opiniones negativas sobre los demás y quienes alguna vez los han cuidado o han trabajado con ellos ahora están desconectados y cómodos. Parece tener algo que ver con la experiencia de Burnout. Las actitudes negativas a menudo se desarrollan sobre otras personas, usted mismo, el trabajo y la

vida en general. Las dimensiones de las que depende la personalización son: apatía, un estado de ánimo que expresa o refleja una falta de sentimientos, motivación o entusiasmo por un evento o una persona en el entorno de un individuo.

También se describe a la culpabilidad que según Rodríguez Muñoz, (2013) La culpa es autodesprecio cuando pensamos que alguien más ha sido maltratado por nuestras acciones. Cuando creemos que algo ha lastimado a alguien, definimos la culpa como una condición desagradable. A pesar de su mala reputación, la culpa pone límites y te hace respetar los derechos de los demás.

- Realización personal: Según Díaz (2018), la autoconciencia es el proceso de descubrirse a sí mismo, sean cuales sean sus habilidades. Si tienes un claro deseo de crecer, puedes dar rienda suelta a tu potencial.

Maslach & Jackson (1981), se ven a sí mismos como el poder del trabajo y una sensación de éxito para todos. Esto también significa la tendencia a juzgarse a uno mismo positivamente y ocurre de cierta manera cuando los profesionales trabajan con las personas. Por lo tanto, el profesional puede encontrarse contento con el mismo y el trabajo. En consecuencia, la escases de desarrollo personal demuestra que rara vez lo logras y que sientes que lo que has hecho no vale la pena.

Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) plantean que: la mayoría de los trabajos es la base sobre su contenido donde proporciona evidencia o refutar la estructura; pero el concepto de síndrome también tiene el desarrollo de una teoría paralela que permite una mejor explicación de la patogénesis. El aspecto adictivo de la percepción personal es la experiencia objetiva y racional de las emociones y la empatía intencional de tratar de comprenderlas y lo que sienten los demás. También existe una pasión definida como la pérdida de la pasión por el trabajo, lo que resulta

en una gran pérdida de interés por parte de los empleados y una sensación de estar encerrado, desamparado y frustrado, fuera del lugar de trabajo o del sector laboral.

Por otro lado, el estrés laboral asistencial en docentes se plantea que, cuando pones tu educación en el área del burnout, son muchos los casos que conducen en la evolución del síndrome. Sostiene que el entorno social (padres, alumnos, compañeros) exige más de los docentes para una reforma continua del sistema educativo. Los docentes deben afrontar todas estas situaciones con un potencial de “reentrenamiento” duradero, como una mejor preparación académica, metodologías de renovación y conocimientos psicológicos de los estudiantes. Todas estas son situaciones organizativas en las que no le gusta su trabajo: educación (norma de autoridad revolucionaria), Salarios bajos, horarios de trabajo estresantes, ansiedad en el trabajo, etc.) (Domenech, 1995).

Los tipos de situaciones que crean tensión entre los profesores suelen ser: el exceso de trabajo, los conflictos con los estudiantes, la falta de control sobre los resultados y las actividades, problemas con el desarrollo de roles, deficiencias emocionales y expectativas poco realistas asociadas. Según Aris (2009), numerosos estudios han concluido que los expertos en burnout son empáticos, sensibles, profesionales, idealistas, apasionados y compasivos. Sin embargo, existen debilidades en discriminar demasiado a los demás. En general, los profesionales de la selección de servicios, como los profesores, tienen todas algunas características en común. Son particularmente sensibles a las necesidades de los demás, y los sentimientos de abnegación, pero el idealismo causa fatiga.

En relación la segunda variable el Clima laboral se define como una captación de empleados de su entorno laboral, con su potencial de desarrollo personal, participación en el trabajo asignado e información relacionada con la combinación de tareas. Identificar aspectos relevantes como la monitorización de

accesos. Las condiciones de trabajo le facilitan el trabajo con sus compañeros. (Palma, 2004)

Según Bordas (2016), considera el ambiente de trabajo de los miembros de la planificación explican el confort laboral en relación con sí mismo, equipo y propia organización. Como lo señalaron los miembros.

Dentro de su investigación, Agui y Castro (2016), quienes describieron el confort del trabajo en el análisis, concluyen que esta es la percepción general de los empleados sobre las relaciones interpersonales que ocurren con el entorno físico actual. También enfatiza que los aspectos personales interactúan con aspectos organizacionales como actitudes, personalidad, valores, aprendizaje, sincronización y procesos de comunicación y determinaciones.

Montoya (2016), "conoce la relación de situaciones laborales que han existido, las tareas existentes y los mecanismos de comunicación".

Agui y Castro (2016), destacan los elementos de diagnósticos en el ambiente laboral por las siguientes razones: Al trabajar codo con codo, amigos que no interactúan, madurez como integridad entre otros subgrupos, puntos, falta de comunicación entre ellos, falta de cooperación o compañerismo, entre otros la confianza.

Miño (2012), define a la percepción de que la persona de la planificación tiene la propiedad de describirse a sí mismos y distinguirlos de otras organizaciones, lo que influye su conducta de los individuos. De manera similar, describe un clima conceptual amplio y complejo que parece incluir enfoques de la sociología, la psicología y el comportamiento organizacional. Esta idea fue evolucionada; ahora recibe cooperaciones en varias áreas de procedencias de las personas que se aplican de más en el campo capacitación. Dicho concepto de cómo vive una escuela en la comunidad educativa también se conoce como, ambiente escolar, ambiente institucional, ambiente escolar, ambiente organizacional o ambiente laboral.

Anzola (2003) dice que las interpretaciones y percepciones indefinidamente a largo plazo donde las personas tienen su organización, las cuales él cree que influyen en el comportamiento y las diferencias organizacionales de los trabajadores.

Chiavenato (2000), sostiene ambiente laboral es un grupo de factores donde hay un efecto positivo o negativo con el comportamiento humano. Depende del estado de ánimo que presente cada miembro. Es importante que la instalación mantenga un ambiente favorable. Un buen clima laboral nos permitirá hacer un mejor trabajo y una mejoría para la calidad de vida a nivel individual, por lo que haremos nuestro mejor esfuerzo para lograr nuestros objetivos. También se señaló que se pueden observar cambios temporales en el clima laboral por diversos motivos, como jornadas de pago, vacaciones mensuales, bonificaciones, crecimiento de remuneración, disminución de personal y traspaso en funciones, administradores. En general, cuando los salarios suben, los trabajadores están motivados y quieren trabajar, pero cuando los salarios suben y la gente se reduce, ocurre lo contrario.

Entre las características del clima laboral Quiñones (2015), las características de un buen clima laboral son: Espacio limpio y confortable: El cuerpo de los trabajadores afecta su salud. Un ambiente limpio y brillante es genial, pero en condiciones sanitarias oscuras, húmedas e indistintas, la gente quiere alejarse de él lo antes posible. Respeto entre compañeros: El respeto, la honestidad y la amistad entre los miembros del equipo son claves para una buena convivencia dentro del equipo.

No es de extrañar que surjan conflictos, pero en este caso, es mejor resolver el problema entre las personas afectadas de forma rápida y sin dejar que otros se involucren. Lo que los empleados aprecian: Las personas disfrutan de ser atendidas, reconocen el trabajo y los esfuerzos de los demás, y los demás tienen un sentido de valía y dedicación al equipo que trabaja en la empresa. Los comentarios del personal que no se reciben lo harán sentir bien, desafortunado.

Esta es la principal causa de rotación de personal. Empatice con sus compañeros de trabajo: ya sea que sea su jefe u otro empleado, debe escuchar cuando otros le dan consejos sobre cómo mejorar su trabajo. Si no acepta las críticas y el disenso, se volverá arrogante y tenso en su oficina o lugar de trabajo. Asimismo, la empatía es el simple acto de mantener el teléfono en silencio para no distraer a los demás, atender llamadas personales fuera del espacio de trabajo o utilizar siempre posibles notas de agradecimiento.

Entre las dimensiones del clima laboral se encuentran:

- Autorrealización: Según Nava (2011), la autorrealización progresiva del potencial, habilidades y talentos de integración y tendencias de integración dentro de una persona, como la adaptación a la aptitud, el conocimiento completo y la aprobación de estas cualidades intrínsecas.

Sánchez (2015) El método de autorrealización se caracteriza por el hecho de que “está libre de toda posibilidad, es seguro, sociable, se comporta adecuadamente, es creativo y en constante evolución”.

- Involucramiento laboral: El autor Zepeda R., (2010), dice que la participación como “el nivel en que las personas desean contribuir en las acciones de las disposiciones en las que trabajan”. Este concepto de participación laboral es un elemento individual y un interés en la participación de la organización en las actividades.

Según Walsh M., y Milner E., (2002), participar en el trabajo significa transferir la responsabilidad del trabajo a un individuo o grupo dispuesto a recibirlo y realizarlo.

- Supervisión: Según Chiavenato (2000), es fundamental para el proceso de gestión supervisora y ayuda a orientarlo en la dirección que mejor se adapte a los objetivos del proyecto.

- Comunicación: Para Canel (2019), los intercambios comunicativos (realidad percibida compartida) son procesos simbólicos (a través de la representación) humanos (entre dos o más agentes), sociales (interacción) y transaccionales.

Uribe (2016), enfatiza la importancia del proceso de comunicación en el lugar de trabajo en la gestión y coordinación de la información que se muestra directamente en la percepción del clima laboral.

- Condiciones laborales: Para Roa (2006), las condiciones de trabajo lo definen “donde ejecutan el trabajo y todo tipo de condiciones ambientales que afectan la vida laboral. En un sentido jurídico más preciso, los aspectos sustantivos de un contrato de trabajo son la forma de trabajar, el tiempo, el lugar y la recompensa a cambio. A menudo existen diferencias entre las condiciones económicas o salariales y otras condiciones laborales (especialmente los contratos industriales).

Con referencia a la justificación de la investigación la intención de la presente tesis constituye en la vinculación que hay entre el estrés y el clima laboral en la I.E. “Fernando Carbajal Segura” Ate – 2019.

A nivel teórico permitió definir la brecha de la relación de estrés y clima laboral de los profesores y a partir del análisis y discusión del éxito obtenidos, teniendo como referente a estudios de investigación realizados anteriormente y un marco teórico se presentó un plan de intervención para mejorar los procesos, procedimientos y protocolos para mejorar la atención percibida. Luego, a nivel práctico se justifica porque las actividades que se implementaron y se ejecutaron para observar su conexión del estrés y clima laboral de los profesores I.E fueron monitoreados y evaluados periódicamente para asegurar los objetivos propuestos en el plan de intervención.

Asimismo, el nivel metodológico facilitó la identificación de la vinculación entre estrés y clima laboral de pedagogos, y se pudo formular planes de intervención e

implementó políticas y prácticas adecuadas para mejorar el nivel de estrés y clima laboral, en beneficio en la comunidad formativa.

El aporte social es que actualmente en nuestro país y en muchos otros existe un interés permanente por la vinculación entre estrés y clima laboral, ya que esta se ha convertido en un requisito importante para el logro del fin estratégicos de la I.E, siendo los más beneficiados los estudiantes en su formación integral.

Asimismo, la tesis representó una aportación que ayudará a las futuras investigaciones, para orientar a las entidades acerca del clima laboral que se da en las diferentes I.E estatales de nuestro país. Siendo los docentes los profesionales que se encontraron más expuestos al estrés laboral porque trabajan con personas con características individuales propias de la edad, económicas, psicológicas, etc. La carga académica que tienen los docentes y la carga emocional que traen los estudiantes hacen que los docentes manifiesten algunas dimensiones de estrés.

Es importante esta información, pues la descripción y la correlación de las variables de estudio, nos permitió conocer el diagnóstico del nivel de estrés y clima laboral. Además, se pudo contrastar de manera empírica la realidad con los paradigmas teóricos de la calidad educativa.

De acuerdo al planteamiento del problema se encontró que, recientemente el estrés se presenta como un problema de salud altamente grave que alcanza a todos los trabajadores, ocasionando que se inhabilite físicamente o mentalmente, en esta investigación hacemos referencia a todos los educadores; que para una autoridad en la I.E trae consigo daños financieros a raíz del estrés (Blandin & Martinez, 2005)

La tarea educativa está abrumada de responsabilidades. Es común que los docentes se encuentren alerta durante muchas horas al día y que tengan responsabilidades y funciones diversas como parentales, empresariales, etc, que desencadene en agotamiento profesional. La saturación de tareas sumado a la frustración, insatisfacción y a la ausencia de entendimiento con otros integrantes del Centro educativo (otros docentes, padres y estudiantes) traen como consecuencias docentes que presentan alteraciones: fatiga, baja concentración y rendimiento y

ansiedad entre otros. En algunos casos, la exigencia de sus tareas daña al docente que desestabiliza su organismo y pierde energía. Este deterioro nos dirige a tener la idea de este síndrome de cansancio del profesional que se presentan con la fatiga psicofísico. Los maestros que padecen este síndrome son capaces de sufrir alteraciones de tipo cognitivo y a nivel emocional y conductual (Martínez, 2003).

La otra variable en estudio es el clima laboral en docentes, resulta importante para que este realice de forma efectiva su desempeño laboral es tener interacciones sociales, se sienta valorado y reconocido y recibir recompensas que lo harán sentirse bien.

En la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, se puede observar que los docentes por efectos de este síndrome han disminuido su producto en cuanto a su desempeño, lo que a su vez produce insatisfacción profesional en el clima laboral, pierden la confianza en sí mismos, se desequilibran emocionalmente con facilidad, surgen en ellos conflictos psicológicos que al mismo tiempo origina un mal clima organizacional. Asimismo, en la mayoría de Instituciones Educativas se produce rompimiento de relaciones humanas integrantes de la Comunidad Educativa, por múltiples factores indicando una ausencia de un mal manejo de la resolución de conflictos por el personal directivo y las partes involucradas, causando desagradable ambiente laboral para las actividades y las relaciones interpersonales; en la I.E Fernando Carbajal Segura, se percibe un inadecuado clima laboral por el mal manejo de los diversos problemas que se presentan el cual no son solucionados en su debido momento, ocasionando malestar en la comunidad educativa. Por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre estrés y clima laboral de los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE - 2019?

Para la operacionalización de las variables se consideró las siguiente:

Variable estrés laboral

Definición conceptual: Se define como una situación de rigidez psicológica y física donde genera una inestabilidad en medio de solicitudes que proponen la planificación laboral y ambiente gremial, y recursos de los empleadores para efectuarse delante o examinarlas. (Chiavenato, 2000)

Definición operacional:

Nivel de la escala cuantitativa de los ítems de la variable Estrés laboral

Para la medición de los ítems se utilizó la escala de Lickert.

Nunca	(0 ptos.)
Pocas veces al año	(1 ptos.)
Una vez al mes	(2 ptos.)
Pocas veces al mes.	(3 ptos.)
Una vez a la semana.	(4 ptos.)
Pocas veces a la semana.	(5 ptos.)
Todos los días.	(6 ptos.)

Valor mínimo: 22

Valor máximo: 132

Puntaje de Baremo

- Alto: 100 a 132 puntos
- Medio: 67 a 99 puntos
- Bajo: 22 a 66

Variable Clima Laboral

Definición conceptual: Palma (2004) determina la captación de empleador con la conexión al confort gremial y puntos unidos como las maneras de ejecución de sí mismo, vinculando con la labor consignada, revisión que obtiene, ingreso a su investigación relacionando el trabajo coordinando con su relación con su colega de donde labora y faciliten las circunstancias.

Definición operacional:

Nivel de la escala cuantitativa y cualitativa de los ítems de la variable Clima laboral.

Para la medición de los ítems se utilizará la escala de Lickert.

Nunca	(1 pto.)
A veces	(2 ptos.)
Regular	(3 ptos.)
Casi Siempre	(4 ptos.)
Siempre	(5 ptos.)

Valor mínimo: 21

Valor máximo: 63

Puntaje de Baremo

- Alto: 200 a 250 puntos
- Medio: 133 a 199 puntos
- Bajo: 50 a 132

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Estrés	Agotamiento emocional	Desanimo	1,2,3,6,8,13,14,16,20
		Fatiga	
		Irritabilidad	
	Despersonalización	Apatía	5,10,11,15,22
		Culpabilidad	
	Realización personal	Empatía	4,7,9,12,7,18,19,21
Entusiasmo			
Clima laboral	Autorrealización	Potencialidades, habilidades y talentos	1,6,11,16,21,31,36,41,46
	Involucramiento laboral	Interés y satisfacción	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47
		Metas, logros y mejora continua	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
	Supervisión	Información y la coordinación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49

	Comunicación	Infraestructura, equipamiento y remuneración	5,10,15,20,25,30,35, 40, 45,50
	Condiciones laborales		

Se planteó como hipótesis: Existe relación significativa entre el estrés y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa “Fernando Carbajal Segura” – Ate – 2019.

Los objetivos de la investigación fueron:

Objetivo general

Determinar la relación entre estrés y clima laboral en la Institución Educativa “Fernando Carbajal Segura” Ate – 2019.

Objetivos específicos

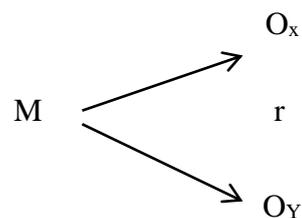
- Establecer el nivel de estrés en docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.
- Establecer el nivel del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019
- Determinar la relación entre el Agotamiento emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.
- Determinar la relación entre la despersonalización y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.
- Determinar la relación entre la realización personal y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: el tipo de investigación fue de abordaje cuantitativo porque la información será representada mediante un análisis numérico y estadístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2010),

Diseño de investigación: Fue un estudio correlacional en donde Rio (2013), asegura que, el objetivo de los estudios correlacionales es hallar las interrelaciones existentes de las cambiantes que intervienen en un fenómeno procurando de determinar su intensidad y el tipo positivo o negativo de tal interacción (correlación).

Con respecto a un diseño no experimental-transversal de corte correlacional cuyo propósito establece la vinculación entre las variables de estudio en determinado tiempo (Hernández y Mendoza, 2018). Para ello se empleó el siguiente gráfico:



Dónde:

M : Muestra

O1 : Variable estrés

O2 : Variable clima laboral

r: Correlación

Población y Muestra:

La investigación trabajó con toda la población conformada por 56 docentes que laboran I. E. “Fernando Carbajal Segura”.

POBLACIÓN DE LA I.E FERNANDO CARBAJAL SEGURA	
MUJERES	VARONES
34	22

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas: para la investigación se utilizó como técnica la encuesta que consiste según Ramos, Cabrera, Urgiles, y Jara (2018) en realizar preguntas directas a la muestra o población de estudio.

Instrumento: El instrumento que se empleó fue el cuestionario, según Hernández. (2014) como “el conglomerado de interrogantes sobre una o más variables a medir” (p.217).

Para medir la variable del Estrés laboral se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach cuya herramienta da la apreciación del Síndrome de Burnout, usada por maestros Educator Survey (ES) o MBI forma Ed (Maslach y Jackson, 1968), interpretar y adecuado a los habitantes peruanos por Fernández (2002), de un 0.76. Este examen distingue para indagar sus 3 componentes básicos del Burnout, de acuerdo a su muestra teórica avanzado por su creadora: 9 ítems con Postración emocional; 5 ítems con Despersonalización y 8 ítems con Ejecución particular en el trabajo; ello es valorado en su frecuencia, con 7 posibilidades de contestación. Convencionalmente el síndrome es examinado con sus 3 elementos por separado y establece 3 niveles: elevado, medio y bajo. La conjunción en sus resultados posibilita establecer que el individuo este en burnout o no desde la mezcla de dichos, se indica por la creadora del instrumento, para el diagnóstico de Burnout a un individuo, debería tener bajo la ejecución personal en el trabajo y elevados ambos restantes elementos.

En este estudio se eligió el cambio de la puntuación contrarios de la escala de Ejecución particular por consecuente de este síndrome, donde explica su deficiencia de ejecución particular en esta variante. En esta forma tenemos la posibilidad de entablar 3 niveles de Burnout: elevado, medio y bajo.

- Agotamiento emocional (AE): Consta de nueve elementos, representan afectos del individuo sobre la frustración emocional con su trabajo. El elemento más saturado contiene una clara expresión de esta emoción: "Me siento efusivo agotado en mi lugar de labor".

- Despersonalización (DP): Hay 5 ítems, estos factores tiene resultados sobria y fría a los servicios o beneficiarios de un especialista tanto en esta escala como en la escala anterior. Los expertos con calificaciones altas indican un alto nivel de experiencia con el síndrome de estrés relacionado con el trabajo. Apoyo. Como algunos factores muestran una baja saturación a diferentes escalas, se observa una pequeña correlación entre las dos dimensiones. En otras palabras, son medidas separadas y, en relación, existen como aspectos del síndrome.
- Realización personal (RP): Se compone de ocho ítems que representan la capacidad y el éxito de trabajar con una persona. A diferencia de las otras dos medidas, una puntuación baja indica un síndrome, pero no es relevante y los componentes no están ponderados negativamente. El inventario MBI (Maslach Burnout) contiene 22 frases relacionadas con las emociones en el trabajo. Los resultados van de 0 a 6.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

El otro instrumento donde utiliza para la medición del clima laboral se consideró las siguientes dimensiones autorrealización (10 ítems), Involucramiento Laboral (11 ítems), Supervisión (11 ítems), comunicación (11 ítems) y Condiciones Laborales (10 ítems), ello es evaluado en su frecuencia, con 5 opciones de respuesta. El síndrome es examinado de 3 elementos apartados y donde determina 3 niveles: alto, medio y bajo. Su aceptación de resultados aprueba establecer que el individuo está en burnout o no, de sus combinaciones, se solicita el instrumento por la autora para su diagnóstico de Burnout a un sujeto, bajo su realización personal en el empleo y altos los dos restantes componentes. Para la presente investigación y análisis de resultados se optó por la conversión de puntajes inversos de la escala de Realización personal para ser coherente con el síndrome, es decir se interpreta

como Falta de realización personal en esta variante. De esta manera hay tres niveles de Burnout: alto, medio y bajo.

- Autorrealización: Abarca 10 ítems, es la realización progresiva de las potencialidades, habilidades y talentos.
- Involucramiento Laboral: Comprende 11 ítems, grado en que las personas están dispuestas a participar en las actividades de la organización para la que trabajan.
- Supervisión: Incluye 11 elementos, que son vitales para el proceso de gestión y lo ayudan a avanzar en el camino más adecuado hacia los objetivos de su proyecto.
- Comunicación: Comprende 11 ítems procesos simbólicos (por manifestación), humanos (entre dos o más agentes), sociales (interacción) y transaccionales (compartir la realidad).
- Condiciones laborales: Comprende 10 ítems, atribuidos al trabajo y todo tipo de condiciones ambientales que afectan la vida laboral, sus respuestas van a oscilar de 0 a 4:

0	1	2	3	4
Nunca	A veces	Regular	Casi siempre	Siempre

Procesamiento y análisis de información

Indagación de primaria y secundaria se obtiene de libros, artículos científicos, etc. El análisis de los datos utiliza el SPSS y se presentó como diagramas dispuestos con precisión en el orden de las encuestas preparadas. De manera similar, se realiza para los datos la estadística descriptiva", tablas de frecuencias y porcentajes, etc. De manera similar, el recuento inferencial que se utilizó para probar hipótesis y, según Arias (2006), "este es el proceso de estimar una característica o característica poblacional en una muestra significativa". Prueba de normalidad y ley de Spearman. Finalmente, según Arias (2006), se aplicó una prueba estándar que "compara la distribución esperada con la función de distribución acumulada empírica (ECDF) de los datos muestrales si los datos son normales". Cuando esta diferencia se vuelve lo suficientemente grande, Black rechazó la hipótesis nula de normalización de los habitantes.

RESULTADOS

El propósito de obtener los resultados de la investigación del tema: “Estrés y clima laboral en la I. E. Fernando Carbajal Segura, Ate 2019”, se emplearon estadística descriptiva e inferencial.

Las herramientas utilizadas para recopilar información fueron a través de un cuestionario y se utilizó para la valoración de cada ítem la escala Likert; para determinar la sensación del estrés laboral, el nivel de percepción del clima laboral y con estas dos variables se estableció la relación.

Se aplica la razón estándar Kolmogórov-Smirnov su muestra es superior de 50 para presentar los resultados de acuerdo con el propósito y la hipótesis del trabajo técnico y relativo, estableciéndose que la distribución no es normal para su presentación en resultados se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Análisis e interpretación:

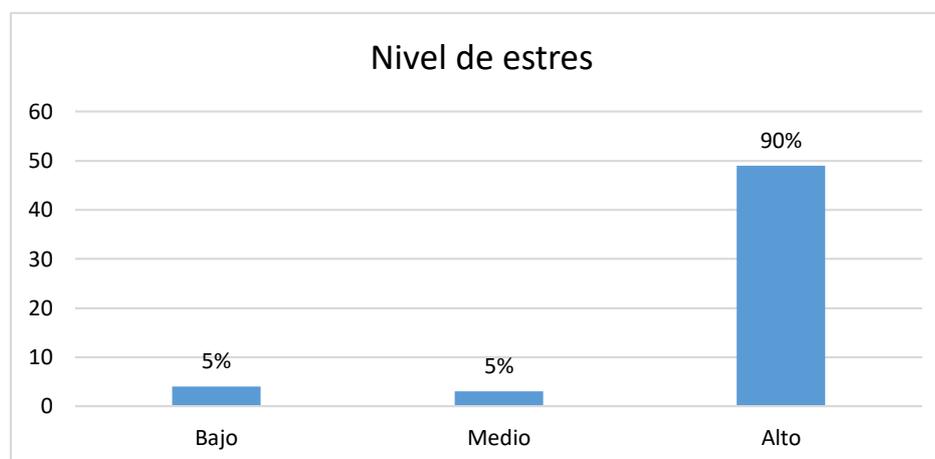
Tabla 1.

Nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Fuente:
Bajo	4	5,0	7,1	100,0	Base de Datos del
Medio	3	5,0	5,4	12,5	
Alto	49	90,0			
Total	56	100,0			

SPSS 25

Grafico 1.



Fuente: Base de Datos del SPSS 25

Resultado sobre las frecuencias del nivel de estrés en los docentes de la IE Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019, que se presenta en la tabla 1; se encuentra un nivel bajo con 5%, el 5% medio y el 90.0% alto.

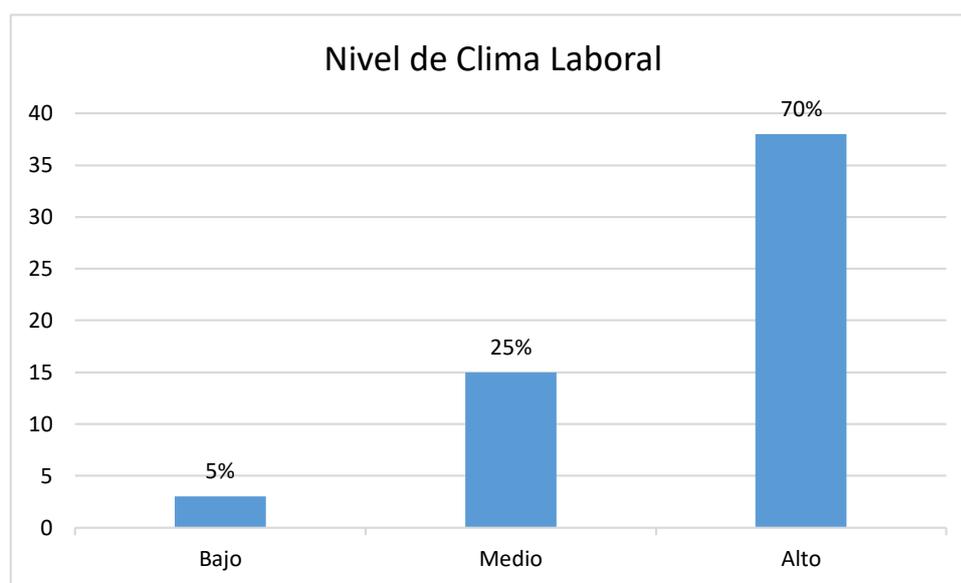
Tabla 2.

Nivel de clima laboral en los docentes de la I.E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	5,0	5,4	5,4
Medio	15	25,0	26,8	32,1
Alto	38	70,0	67,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos del SPSS 25

Grafico 2.



Fuente: Base de Datos del SPSS 25

El resultado sobre las frecuencias en el nivel de percepción de la variable clima laboral en los docentes de la I.E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019, que se presenta en la tabla 2; se encuentra un nivel bajo con el 5.0%, el 25,0% medio y un 70,0% alto con respecto a la variable Clima Laboral.

Prueba de hipótesis:

Análisis correlacional entre la dimensión Agotamiento emocional y el clima laboral.

Paso 1. Planteamiento de hipótesis

H₀: La dimensión agotamiento emocional no hay relación significativa con el clima laboral en los docentes de la I. E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

H₁: La dimensión agotamiento emocional tiene una relación significativa con el clima laboral en los docentes de la I. E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

Paso 2. Nivel de confianza 95% ($\alpha = .05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H₁ si solo si Sig. < .05

Se acepta H₀ si solo si Sig. > .05

Paso 4. Prueba de correlación de Spearman

Tabla 3.

Relación entre la dimensión agotamiento emocional y el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

		Dimensión agotamiento emocional	Clima laboral
Coeficiente de correlación		1,000	,307
Dimensión agotamiento emocional	Sig. (bilateral)	.	,022
	N	56	56
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,307	1,000
	Clima laboral	,022	.
	N	56	56

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Según la tabla 3, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay con la dimensión agotamiento emocional y la variable clima laboral es de 0,307; lo cual muestra un coeficiente de correlación positiva moderada. Con respecto a la significancia, $p = 0,022$ que es menor a ($\alpha = 0.05$), indica una aceptación de la Hipótesis alternativa y se deniega la Hipótesis nula, entonces la dimensión agotamiento emocional tiene una relación significativa con la variable clima laboral en los docentes de la I. E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

Análisis correlacional entre la dimensión despersonalización y la variable clima laboral.

Paso 1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : La dimensión despersonalización no hay relación significativa con el clima laboral en los docentes de la I. E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

H_1 : La dimensión despersonalización tiene una relación significativa con el clima laboral en los docentes de la I. E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

Paso 2. Nivel de confianza 95% ($\alpha = .05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H_1 si solo si Sig. < .05

Se acepta H_0 si solo si Sig. > .05

Paso 4. Prueba de correlación de Spearman

Tabla 4

Relación entre la dimensión despersonalización y el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

		Dimensión despersonalización	Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,092
		N	,500
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	56
		Sig. (bilateral)	,092
		N	,500
			56

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Según la tabla 4, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay con la dimensión despersonalización y la variable clima laboral es de 0,092; lo cual muestra una correlación positiva muy baja. Con respecto a la significancia, $p = 0,500$ que es mayor a ($\alpha = 0.05$), indica que hay un rechazo a la Hipótesis alternativa y se acepta la Hipótesis nula, entonces su dimensión despersonalización no hay una relación significativa de variable clima laboral en los docentes de la I. E. Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

Análisis correlacional entre la dimensión realización personal y la variable clima laboral.

Paso 1. Planteamiento de hipótesis

H₀: La dimensión realización personal no hay una relación significativa con el clima laboral en los docentes de la I. E. Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

H₁: La dimensión realización personal se relaciona significativamente con el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

Paso 2. Nivel de confianza 95% ($\alpha = .05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H₁ si solo si Sig. < .05

Se acepta H₀ si solo si Sig. > .05

Paso 4. Prueba de correlación de Spearman

Tabla 5

Relación entre la dimensión realización personal y el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

		Dimensión realización personal	Clima laboral
		Coefficiente de correlación	1,000
Rho de Spearman	Dimensión realización personal	Sig. (bilateral)	,488
		N	56
		Coefficiente de correlación	,095
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	,488
		N	56

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Según la tabla 5, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay entre la dimensión realización personal y la variable clima laboral es 0,095; lo cual muestra un coeficiente de correlación positiva muy baja. Con respecto a la significancia, $p = 0,488$ que es mayor a ($\alpha = 0.05$), indica que se rechaza la Hipótesis alternativa y se acepta la Hipótesis nula, entonces la dimensión realización personal no tiene una relación significativa con la variable clima laboral en los docentes de la I.E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

Análisis correlacional entre el estrés y el clima laboral.

Paso 1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : La variable estrés no tiene una relación significativa con el clima laboral en los docentes de la I. E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

H_1 : La variable estrés tiene una relación significativa con el clima laboral en los docentes de la I. E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

Paso 2. Nivel de confianza 95% ($\alpha = .05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H_1 si solo si Sig. < .05

Se acepta H_0 si solo si Sig. > .05

Paso 4. Prueba de correlación de Spearman

Tabla 6

Relación entre estrés y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019.

		Estrés Laboral	Clima laboral
Rho Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	0,154
		Sig. (bilateral)	0,259
		N	56
Clima laboral		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,259
		N	56

Fuente: Base de Datos SPSS 25

Según la tabla 6, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay entre las variables estrés y clima laboral es 0.154, lo cual muestra un coeficiente de correlación positiva baja; con respecto a la significancia bilateral, $p = 0.259$ que es mayor a $\alpha (0.05)$, indica un rechazo a la Hipótesis alternativa y se acepta la Hipótesis nula, entonces la variable estrés no tiene una relación significativa con la variable clima laboral en la I. E “Fernando Carbajal Segura” Ate – 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de acuerdo a sus objetivos e hipótesis es este estudio teniendo como variable de estudio el estrés y clima laboral de los docentes en la I.E “Fernando Carbajal Segura”- Ate Vitarte; se describe a continuación.

En la variable estrés laboral en opinión de los profesores el nivel de percepción el 90,0% muestra un nivel Alto, medio con el 5% y bajo el 5%; la variable clima laboral el 5.0% muestra un nivel bajo, el 25,0% un nivel medio y alto con 70,0%; muestra en sus resultados que no es muy favorable el clima laboral debido a que hay un porcentaje alto de estrés laboral en los docentes.

Para constituir la correlación del coeficiente que hay con las dos variables estrés y clima laboral 0.154, es decir que es positiva y baja; con respecto a la significancia bilateral, $p = 0.259$ que es mayor a $\alpha (0.05)$, indica que la variable estrés no tiene una significativa relación con la variable clima laboral en la I.E. “Fernando Carbajal Segura” Ate – 2019.

Comparando los resultados obtenidos con el trabajo de investigación según Saravia (2019) son similares; donde el 50,2% de los encuestados dijo tener un buen ambiente de trabajo. Sin embargo, el 34,4% lo considera rutinario. Es importante destacar que solo el 3,3% dijo que era limitado. En resumen, hubo dos niveles de aceptación en comparación con el porcentaje de la prueba de esfuerzo ED-6. El porcentaje que registró 62,3% de aceptación institucional se define como: Estrés, el 25% fue el nivel de carencia. Entonces, se puede decir que el 58,3% no está estresado. En conclusión, se rechazó la hipótesis de que el clima laboral no depende del estrés de aprendizaje que experimenta el empleado.

Luego los resultados de la variable en su dimensión estrés con la variable clima laboral se describe a continuación, donde la correlación del coeficiente de correlación que hay con las dimensiones agotamiento emocional y la variable clima laboral es 0,307; lo cual es positiva y baja. Con respecto a la significancia, $p = 0,022$ que es menor a ($\alpha = 0.05$), indican se encuentra una aprobación con su Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula, entonces la dimensión

decaimiento emocional se relaciona significativamente con la variable clima laboral.

Además, la correlación del coeficiente que tiene la dimensión despersonalización y la variable clima laboral es 0,092; siendo positiva y muy baja. Con respecto a la significancia, $p = 0,500$ que es mayor a ($\alpha = 0.05$), indica que hay un rechazo a la Hipótesis alternativa y se acepta la Hipótesis nula, entonces la dimensión despersonalización no hay una significativa relación de la variable clima laboral a los docentes.

Finalmente, coeficiente de correlación que hay con la dimensión realización personal y la variable clima laboral es 0,095; cual muestra que es positiva y muy baja. En términos de significancia, cuanto mayor sea $p = 0.488$ ($\alpha = 0.05$), rechaza la hipótesis alternativa y la hipótesis nula es aceptada. Lo cual, el aspecto del éxito individual tiene poco que ver con el entorno laboral diverso del maestro. Según la OIT (2016), el trabajador del planeta se enfrenta a alteraciones notables a su trabajo y en sus organizaciones de relaciones laborales.

Están bajo tensión para satisfacer las demandas de la vida del trabajo moderna. A medida que los labores se acelera debido a la comunicación instantánea y la intensificación de la competencia global, se vuelve cada vez más difícil y estresante definir los términos de las labores y la vida personal.

CONCLUSIONES

Encontrándose la escala de estrés hacia los profesores de la I. E Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019, fue bajo en el 5% de los docentes, medio en el 5% y alto en el 90%.

La escala de sensación de los docentes sobre el Clima laboral mostró que el 5.0% de los educadores considera un nivel bajo de clima laboral, considera nivel medio con el 25,0% clima laboral y un restante 70,0% considera un nivel alto.

La variable estrés laboral no hay una correspondencia significativa en la variable clima laboral de los docentes de la I. E “Fernando Carbajal Segura” Ate – 2019.

El nivel de percepción en opinión de los docentes no es muy favorable el clima laboral debido a que existe un alto porcentaje de estrés laboral.

Además, la correlación del coeficiente que hay en su dimensión agotamiento emocional y la variable clima laboral, lo cual muestra que es positiva y baja y según el valor de la significancia la dimensión agotamiento emocional hay una relación significativa con la variable clima laboral en los docentes.

Asimismo, la correlación del coeficiente que hay con la dimensión despersonalización y la variable clima laboral es positiva y muy baja y según el valor de la significancia la dimensión despersonalización no hay significativa en su relación con la variable clima laboral de los educadores.

Finalmente, coeficiente de correlación que hay con la dimensión realización personal y la variable clima laboral; es positiva y muy baja, Al respecto a la significancia la dimensión realización personal no hay una significativa relación con la variable clima laboral con los profesores.

RECOMENDACIONES

- Se debe realizar talleres para reducir y/o mitigar el estrés laboral en los docentes y así de esa manera mejorar el clima laboral, como por ejemplo temas relacionados al agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
- Respecto al clima laboral realizar talleres de reflexión y acción de comunicación asertiva, resolución de conflictos entre otros, que sean sugeridos por los docentes.
- Al personal directivo de la institución diseñar estrategias para evitar el agotamiento emocional para el desarrollo de habilidades tecnológicas dentro de la organización.
- A los profesores de la Organización educativa hacer esfuerzos teniendo en cuenta las buenas colaboraciones interpersonales y participar en la toma de elecciones institucionales rumbo a conseguir la perspectiva institucional, que en dichos últimos tiempos es necesario cual es el aspirar a ser una organización de calidad, conforme a los estándares de calidad que pide la de hoy política educativa nacional.
- Tener en cuenta enseñanza del profesor puntos involucrados con el crecimiento personal en forma forzosa, presentando plan del estrés, de autoestima, funcionamiento de emociones, temarios para las capacidades sociales entrenados, solución de inconveniente, asertividad y programas orientados al liderazgo y su crecimiento de ello.

AGRADECIMIENTO

A Dios, mis padres, mi familia y a los docentes de la universidad San Pedro, mi eterno agradecimiento por sus conocimientos y ejemplo que marcaron un modelo en mi formación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguí, F., & Castro, J. (2016). *El clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de equipo mecánico*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Anzola , M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Universidad Estrenado de Colombia.
- Aris, N. (2009). El Síndrome de burnout en Docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 829-848.
- Blandin, J., & Martinez, D. (2005). *Estrés laboral y mecanismos de afrontamiento: Su relación con el síndrome de Burnout en médicos residentes del hospital militar "Dr. Carlos Arvelo"*. Archivos venezolanos de psiquiatría y neurología.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Budez Rodriguez, L. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela normal Superior La Hacienda del distrito de Barranquilla*. Barranquilla: Universidad Libre Seccional Barranquilla.
- Canel, M. (2019). *La comunicación de la administración pública: para gobernar con la sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe: McGraw-Hill.
- Comin, E., Albarran, I., & Gracia, A. (2003). *El Estrés y El Riesgo Para La Salud*. España: Departamento de Prevencion.
- Cuba Lozano, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del distrito de Mazamari - Satipo*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- De la Torre, C. (2007). El malestar docente: un fenómeno de relevancia internacional. *Docencia e Investigación: Revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*, 301-325.
- Del Rio, D. (2013). *Glorario de metodología de la investigación social*. España: Diccionario.
- Diaz, M. (2018). *Realización personal, descubriendo una nueva realidad*. México.
- Domenech, B. (1995). Introducción al síndrome "burnout" en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 63-78.

- Fernandez, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 27-66.
- Fricchione, G., Ivkovic, A., & Yeung, A. (2016). *La ciencia del estrés: viviendo bajo presión*. London: The University of Chicago.
- Gonzalez Ramos, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Marenco, A., & Avila-Toscano, J. (2016). *Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica*. Barranquilla: ResearchGate.
- Martinez, E. (abril de 2003). *Educomunicacion.es*. Obtenido de Educomunicacion.es: <https://educomunicacion.es/cineyeducacion/unidadescuadernoambiente.htm>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). *Annual Review of Psychology*.
- Milton, J. (2001). *Estadística para biología y ciencias de la salud*. Madrid: McGraw Hill.
- Miño, A. (2012). *Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional*. Santiago: Revista Psicologiacientifica.
- Montoya Nasser, N. (2018). *Despersonalización y desrealización: cuando todo parece un sueño*. Santa Cruz: Universidad de Granada.
- Montoya, D. (2016). *Relacion entre el clima organizacional y la evaluacion del desempeño del personal en una empresa se servicios turisticos*. Lima: Universidad Catolica del Peru.
- Nava, M. (2011). *Autorrealización y vida en pareja de estudiantes universitarios*. México: Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología.
- Olazo, J. (2016). *Síndrome de Burnout y competencia laboral de los docentes del Instituto Superior Público José Pardo Lima 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2016). *Estres Laboral*. Ginebra: publicaciones OIT.
- Organizacion Mundial de la salud. (2004). *La organizacion del trabajo y el estres*. Reino unido: niversidad de Nottingham .

- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima.
- Pari, J. (2016). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015*. Juliaca: Universidad Peruana Union .
- Quiñones, M. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Colombia.
- Ramos Montiel, R., Cabrera Cabrera, G., Urgiles Urgiles, C., & Jara Centeno, F. (2018). Aspectos metodológicos de la investigación. *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias*, 3(2).
- Roa Martinez, M. (2006). *El mercado de trabajo y las condiciones laborales de los inmigrantes*. España: Universidad de Barcelona.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Rodriguez Muñoz, C. (25 de Febrero de 2013). *Psicología para no psicólogos*. Obtenido de ¿por que me siento culpable?: <https://www.psicologia-para-no-psicologos.es/2013/02/por-que-me-siento-culpable.html>
- Sanchez Achahui, D. (2018). *El clima laboral y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Jorge Chávez Chaparro, Cusco - 2018*. Cusco: Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, O. (2015). *La tendencia a la autorrealización*. Mexico: Psicología humanística.
- Saravia Cancino, C. (2019). *Relación entre clima laboral y estrés académico en trabajadores de la Institucion Educativa Neptali Valderrama Arequipa, 2017*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Selye, H. (1964). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill. New York: On being a scientist.
- Trabajo, O. I. (2016). *OIT*. Suiza: Ginebra.
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: El manual moderno.
- Vargas, J. (2016). *Síndrome de Burnout y clima laboral en docentes de la Red 19 del distrito de Los Olivos, 2015*. Lima: Universidad Vesar Vallejo.
- Walsh, M., & Milner, E. (2002). *The potencial of employee involvement in an established irish branch of multinational*. New York.
- Zepeda, R. (2010). *Estrategias de Involucramiento Laboral en Pymes de Servicio y Mnufactura*. México.

ANEXOS

12.1. Instrumentos

CUESTIONARIO N° 1:

Estrés: Inventario MBI (Inventario de burnout de Maslach)

Se encontrará 22 frases vinculados con los sentimientos que Ud. percibe en sus labores. Interprete cada expresión y conteste en los espacios (cuadrado en blanco), según la frecuencia que ha obtenido ese sentimiento de acuerdo a las indicaciones que tiene la escala. Donde se puede apreciar sus respuestas van a oscilar de 0 a 6.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento agotado(a) emocionalmente.							
2	Finalizando la jornada de trabajo me siento agotad(a)							
3	Cuando me despierto y tengo que ir al trabajo, me siento fatigado(a)							
4	Se con facilidad cuando los estudiantes se pueden sentir.							
5	Avece siento que mis alumnos fueran objetos y no un sujeto, el cual estoy hartado.							
6	Realmente es muy estresante estar con alumnos todo el día.							
7	Las dudas que los estudiantes tiene trato eficaz.							
8	Estoy realmente confundido por mi trabajo.							
9	En la vida de otras personas influyo satisfactoriamente mi trabajo.							
10	Al momento que desempeñe mi trabajo, me volví más sensible.							
11	El trabajo me podría endurecer emocionalmente.							
12	Estoy vigorosamente.							

13	En mi trabajo me siento frustrado(a)							
14	Presiento que es demasiado lo que estoy trabajando.							
15	A los alumnos que atiendo, me es realmente indiferente.							
16	Tengo mucho estrés al trabajar directamente con los estudiantes.							
17	Tengo una buena atmosfera para poder trabajar con los estudiantes.							
18	Luego de trabajar con los alumnos me siento sumamente estimulado(a).							
19	Realice cosas que valen la pena en el trabajo.							
20	Avece ya no doy más.							
21	Con mucha calma trato los problemas que tengo en mi trabajo.							
22	Presiento que algunos problemas mis alumnos me echan la culpa.							

FICHA TÉCNICA INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Autores:	S. Maslach y C. Jackson
Publicación:	Madrid: TEA, 1997
Ámbito de aplicación:	Clínica y laboral
Número total de ítems:	22 Tipo Likert
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional (Items 1-9) • Despersonalización (Items 10-14) • Falta de realización personal (Items 15-22)
Forma de aplicación:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Puntaje de Baremos	<ul style="list-style-type: none"> - Alto: 100 a 132 puntos - Medio: 67 a 99 puntos - Bajo: 22 a 66
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,780.
Alternativas de respuesta:	<p>Nunca (0)</p> <p>Pocas veces al año (1)</p> <p>Una vez al mes (2)</p> <p>Pocas veces al mes (3)</p> <p>Una vez a la semana (4)</p> <p>Pocas veces a la semana (5)</p> <p>Todos los días (6)</p>

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía laboral: Directivo Empleado Operario

A continuación, descubrirá propuestas relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted está acostumbrado. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No habrá respuestas buenas ni malas

	ITEMS	Nunca	A veces	Regular	Casi siempre	Siempre
1	En la institución generan oportunidades de progresar.					
2	En la organización siente compromiso con el éxito .					
3	Cuando se le presenta algo, para superar algún obstáculo el supervisor le brinda alguna ayuda.					
4	Para cumplir con el trabajo tiene acceso a la información.					
5	Cooperan entre sí con los compañeros de trabajo.					
6	El éxito de los empleados, se interesa el jefe.					
7	En el trabajo cada uno de los empleados asegura sus niveles.					
8	Los métodos de trabajo, mejoran su organización.					

9	Fluye adecuadamente la información en mi oficina.					
10	Es retador los objetivos de trabajo.					
11	Para lograr acciones y objetivos se define en participación					
12	Los objetivos de trabajo son retadores.					
13	Mejora la tarea, en la evaluación que hay en el trabajo.					
14	Hay una relación armoniosa en los grupos de trabajo.					
15	Las tareas de responsabilidad, tienen la oportunidad de la toma de decisiones los trabajadores.					
16	El desempeño se valora los altos niveles.					
17	La organización esta comprometidos, los trabajadores.					
18	Al realizar el trabajo recibe la preparación necesaria.					
19	Hay muchos canales de comunicación suficientes					
20	Son un equipo bien integrado con el grupo que trabajo.					
21	Los logros que tienen, los supervisores expresan el reconocimiento.					
22	Las cosas cada día mejoran en la oficina					
23	Están definidas con claridad las responsabilidades del puesto.					
24	Con las personas de mayor jerarquiza hay una posible interacción.					
25	Se realiza el trabajo lo mejor que se da en la oportunidad					

26	Se desarrolla y aprende las actividades en las que se trabaja.					
27	Desarrollo del personal permite cumplir con las tareas diarias en el trabajo					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y el control de las actividades-					
29	Superan los obstáculos que afronta en la institución.					
30	Los recursos tiene buena administración.					
31	Cuando se necesita capacitación los jefes promueven.					
32	La tarea estimula para que cumpla con las actividades laborales.					
33	Los guías de trabajo son procedimientos de normas.					
34	La comunicación interna es promovida y fomentada por la institución.					
35	La organización es comparada con la remuneración atractiva.					
36	El desarrollo del personal es promovido por la empresa.					
37	El orgullo del personal es motivado por los servicios o productos de la organización.					
38	Definidos con claridad los objetivos del trabajo.					
39	El planteamiento que escuchan el supervisor					
40	La visión de la institución guarda relación con los objetivos de trabajo.					
41	Las ideas innovadoras o creativas se promueven.					
42	La institución tiene definida la misión, visión y sus valores.					
43	La función de planes o métodos establecidos por el trabajo.					

44	El personal de las oficinas diversas existe colaboración.					
45	Facilita el trabajo que dispone la tecnología.					
46	En el trabajo reconocen sus logros.					
47	Para alcanzar su calidad de vida laboral de la organización es buena.					
48	En la empresa existe un trato justo.					
49	En otras áreas de organización conoce sus avances.					
50	El logro y desempeño está de acuerdo con la remuneración.					

FICHA TÉCNICA INVENTARIO CLIMA LABORAL OIT_ OMS

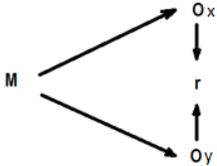
Autores:	Ivancevich & Matteson
Ámbito de aplicación:	Instrumento de exploración Psicológico.
Número total de items:	50 Tipo Likert
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento Laboral (Items 1-10) • Realización Personal (Items 11-20) • Comunicación (Items 21-30) • Condiciones laborales (Items 31-40) • Superación (Items 41-50)
Forma de aplicación:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Puntaje de Baremos	<ul style="list-style-type: none"> - Alto: 200 a 250 puntos - Medio: 133 a 199 puntos - Bajo: 50 a 132
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,970
Alternativas de respuesta:	<p>Nunca (1) Poco (2) Regular (3) Mucho (4) Siempre (5)</p>

12.2. Matriz de Consistencia Lógica y metodológica

A. Matriz de consistencia Lógica

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés y clima laboral de los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE - 2019?</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el estrés y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa “Fernando Carbajal Segura” – Ate – 2019.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las variables estrés y clima laboral en la Institución Educativa “Fernando Carbajal Segura” Ate – 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer el nivel de estrés en docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019. - Establecer el nivel del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019 - Determinar la relación entre el Agotamiento emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019. - Determinar la relación entre la despersonalización y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019. - Determinar la relación entre la realización personal y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, ATE – 2019. 	<p>Variable: Estrés</p> <p>Variables: Clima laboral</p>

A. Matriz de Consistencia Metodológica

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
Básico	<p>Descriptivo, correlacional y no experimental</p>  <p>Dónde: M: Muestra O1: Variable estrés laboral O2: Variable clima laboral r: relación entre ambas variables</p>	<p>Tiene una muestra que está conformada por los 56 educadores que trabajan en la I.E “Fernando Carbajal Segura”.</p>	<p>TECNICA: La Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionarios</p>	<p>Para la validez y confiabilidad, se aplicó la consistencia del método interna basado en el alfa de Cronbach el cual según Arias (2006) “Mide la confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach desde la consistencia interna de los ítems, la correlación entre sí, se entiende con el grado de ítems”.</p> <p>Se utilizó el juicio de 3 expertos para su validación y para su análisis de fiabilidad el Alfa de Cronbach, que se adjuntan en los anexos.</p>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Chimbote, 25 de octubre del 2021.

Mg. Edita Beatriz Dávila Córdova (Jurado 1).

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada del Programa de Estudio de Maestría en Educación con mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica de la Universidad San Pedro, es requisito validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título de la Tesis es: “**Estrés y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, Ate - 2019**”. y siendo imprescindible contar con la aprobación de jueces expertos para aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en los temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Ficha de Validación por Jueces Expertos.
- Instrumento.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Quispe Soto Karem Magaly
DNI: 10094267

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Edita Beatriz Dávila Córdova (Jurado 1)**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6. Los ítems son claros y entendibles.	x		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
No aplicable []**

SUGERENCIAS:.....
.....
.....

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Edita Beatriz Dávila Córdova.

DNI: 17869673

Chimbote, 25 de Octubre del 2021.



Mg. Edita Beatriz Dávila Córdova

D.N.I: 17869673

CARTA DE PRESENTACIÓN

Chimbote, 25 de Octubre del 2021.

Mg. Pedro Rojas Araujo (Jurado 2).

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada del Programa de Estudio de Maestría en Educación con mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica de la Universidad San Pedro, es requisito validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título de la Tesis es: **“Estrés y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, Ate - 2019”**. y siendo imprescindible contar con la aprobación de jueces expertos para aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en los temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Ficha de Validación por Jueces Expertos.
- Instrumento.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Quispe Soto Karem Magaly
DNI: 10094267

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Pedro Rojas Araujo (Jurado 2)**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
10. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
13. Los ítems son claros y entendibles.	x		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

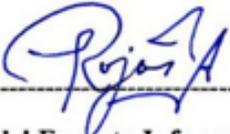
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

SUGERENCIAS:.....
.....
.....

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Pedro Rojas Araujo.

DNI: 27058322

Chimbote, 25 de Octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Chimbote, 25 de Octubre del 2021.

Mg. Percy Rojas Cruzado (Jurado 3).

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada del Programa de Estudio de Maestría en Educación con mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica de la Universidad San Pedro, es requisito validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título de la Tesis es: **“Estrés y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Fernando Carbajal Segura, Ate - 2019”**. y siendo imprescindible contar con la aprobación de jueces expertos para aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en los temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Ficha de Validación por Jueces Expertos.
- Instrumento.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Quispe Soto Karem Magaly
DNI: 10094267

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Percy Rojas Cruzado (Jurado 3)**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
15. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
16. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
17. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
18. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
19. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
20. Los ítems son claros y entendibles.	x		
21. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

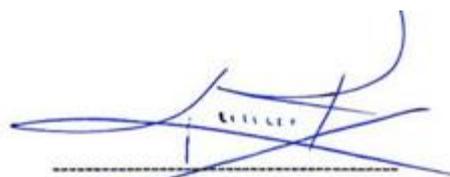
**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
No aplicable []**

SUGERENCIAS:.....
.....
.....

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Percy Rojas Cruzado.

DNI: 26686702

Chimbote, 25 de Octubre del 2021.


Firma del Experto Informante.

*KAREN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

58 : EL_3 Visible: 81 de 81 variables

	EL_20	EL_21	EL_22	CL_1	CL_2	CL_3	CL_4	CL_5	CL_6	CL_7	CL_8	CL_9	CL_10	CL_11	CL_12	CL_13	CL_14	CL_15	CL_16	CL_17
1	Pocas v...	Pocas v...	Pocas v...	Mucho	Regular	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Po
2	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Poco	Mucho	Poco	Regular	Regular	Mucho	Regular	Mucho	Poco	Mucho	Poco	Regular	Po
3	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Po
4	Pocas v...	Pocas v...	Pocas v...	Mucho	Mucho	Mucho	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Po
5	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Mucho	Regular	Mucho	Regular	Nunca	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Nunca	Regular	Poco	Regular	Nun
6	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Mucho	Regular	Mucho	Poco	Poco	Mucho	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Poco	Mucho	Regular	Regular	Po
7	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Mucho	Regular	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Po
8	Pocas v...	Pocas v...	Pocas v...	Regular	Mucho	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Mucho	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Po
9	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho	Poco	Regular	Po
10	Pocas v...	Pocas v...	Pocas v...	Regular	Regular	Regular	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Po
11	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Regular	Mucho	Regular	Regular	Poco	Mucho	Poco	Regular	Regular	Mucho	Regular	Regular	Poco	Mucho	Poco	Regular	Po
12	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Regular	Regular	Regular	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Po
13	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Regular	Regular	Regular	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Po
14	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Mucho	Regular	Mucho	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Po
15	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Mucho	Regular	Mucho	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Po
16	Pocas v...	Pocas v...	Pocas v...	Mucho	Mucho	Mucho	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Po
17	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Mucho	Mucho	Mucho	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Po
18	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Mucho	Mucho	Mucho	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Po
19	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Mucho	Regular	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Po
20	Pocas v...	Pocas v...	Pocas v...	Regular	Mucho	Regular	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Po
21	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Po
22	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Regular	Mucho	Regular	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Po
23	Una vez...	Una vez...	Una vez...	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho	Poco	Regular	Po

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*KAREN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

58 : EL_3 Visible: 81 de 81 variables

	CL_17	CL_18	CL_19	CL_20	CL_21	CL_22	CL_23	CL_24	CL_25	CL_26	CL_27	CL_28	CL_29	CL_30	CL_31	CL_32	CL_33	CL_34	CL_35	CL_36
1	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular
2	Poco	Mucho	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Mucho	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Mucho
3	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular
4	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular
5	Nunca	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Nunca	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Nunca	Regular
6	Poco	Mucho	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Mucho
7	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular
8	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	Mucho	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular
9	Poco	Mucho	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho
10	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular										
11	Poco	Mucho	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Mucho	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Mucho
12	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular										
13	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Regular
14	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular
15	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Regular
16	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Mucho	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Regular
17	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Poco	Mucho	Poco	Poco	Mucho	Poco	Poco	Regular
18	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mucho	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Regular
19	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Poco	Regular
20	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mucho	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Regular
21	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Poco	Regular
22	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Mucho	Regular	Regular	Mucho	Regular	Poco	Regular
23	Poco	Mucho	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21 : EL 3,6818181818181818 Visibl

	CL_36	CL_37	CL_38	CL_39	CL_40	CL_41	CL_42	CL_43	CL_44	CL_45	CL_46	CL_47	CL_48	CL_49	CL_50	Sum_EL1	Sum_CL1
1	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Malo
2	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Alto	Regular
3	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Malo
4	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
5	Regular	Regular	Poco	Regular	Nunca	Regular	Regular	Poco	Regular	Nunca	Regular	Nunca	Regular	Nunca	Regular	Alto	Malo
6	Mucho	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho	Regular	Regular	Regular	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Alto	Regular
7	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
8	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Malo
9	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Alto	Regular
10	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
11	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Alto	Regular
12	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
13	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Malo
14	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
15	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Malo
16	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
17	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
18	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
19	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
20	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
21	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Malo
22	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Poco	Regular	Alto	Regular
23	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Regular	Poco	Regular	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Alto	Regular

Vista de datos Vista de variables IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode