

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL

HUANCAVELICA – 2021

PARA OPTAR : Título Profesional de Psicóloga

AUTORES : Bach. Mabel Astrid, Sedano Palacios
Bach. Madeleine Susan, Nonalaya Godiño

ASESORES : Mg. Julia Esther Ríos Pinto
Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaranga

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Salud y Gestión de la Salud

FECHA DE INICIO Y TÉRMINO: Mayo 2021-diciembre 2021

Huancayo – Perú
2021

DEDICATORIA

A mi Madre que es mi angelito de la guardia, su bendición a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien, quien me enseñó a superarme y de quién tomo el ejemplo en el cual me quiero reflejar mis mejores virtudes, y su gran corazón me llevan admirarla cada día más.

Madeleine Susan Nonalaya Godiño

A mi madre porque ella siempre estuvo a mi lado, por su apoyo y su consejo para hacer de mí una mejor persona por su amor y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente. A mi padre Fidel Sedano aunque no esté físicamente con nosotros, quien me formó con decisión y perseverancia a lograr mis metas y ser profesional. Se que desde el cielo me cuidas y proteges para que todo me salga bien. Así también a mi hija, eres la razón del que me levanta cada día y esforzarme para el mañana, eres mi principal motivación.

Mabel Astrid Sedano Palacios

AGRADECIMIENTO

Gracias a nuestros padres, que a su manera, nos ayudaron a convertirnos en las personas que somos. Por habernos dado la vida hace unos 30 años, por enseñarnos valores y por dejar que nos equivoquemos y cometamos errores de los que recurrimos y nunca nos cerraron las puertas, nuestras familias, proporcionándonos refugios cuando los necesitábamos. Nuestras amistades en común por brindarnos su tiempo, recomendaciones y experiencias de lo ya aprendido.

Agradecemos a la universidad

A Nuestras asesoras Mg. Julia Esther Ríos Pinto y Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaranga, de habernos brindado la oportunidad de recurrir a sus conocimientos científicos, así también siendo tolerantes, responsables en suma a sus enseñanzas ser parte de nuestro crecimiento y por darnos la oportunidad de crecer como profesionales.

Cada momento vivido en este presente tiempo, es simplemente único, cada oportunidad para corregir un error, cada oportunidad en la madrugada para comenzar de nuevo sin importar cuántos errores cometió el día pasado está llena de frustración y desánimo. Nos deja un recuerdo y una fortaleza de lograr nuestro propósito de vida.

¡Finalmente gracias a todos aquellos que he conocido en esta travesía!

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la presencia de una pandemia a nivel global inducida por el COVID-19, ha ocasionado una seria restricción física y social, modificando las formas de desempeño educativo laboral tradicional de forma presencial a modo virtual o remoto, por tanto las nuevas exigencias laborales y tecnológicas, asociado a la inminente probabilidad de contraer el virus, a través nuevas exigencias de adaptación personal, social y laboral, provocando temor, incertidumbre y ansiedad en la población educativa asimismo en los profesores. Esta condición, sumada a la presencia de múltiples factores en la Institución educativa, vinculadas al clima social laboral, por lo que causará niveles de estrés alto, lo cual va a influir irremediablemente en el desempeño del maestro en sus labores cotidianas.

La docencia al igual que otras profesiones de carácter asistencial, es considerada una profesión de alto riesgo, provocadora de alto niveles de estrés. Al respecto el Ministerio de Educación, en relación de la presencia del estrés en el trabajo en los educadores s inició una estrategia denominada “Te escucho Docente” con la finalidad de dar apoyo psicológico a los profesores durante la pandemia por el COVID-19. (Fernández, 2021)

Para la Organización Interamericana de trabajo (OIT, 2016) el estrés no lo considera como un trastorno o una enfermedad, sino que es la primera señal de que una persona está en riesgo de sufrir daños físicos o mentales. El estrés relacionado con el trabajo es una réplica física y emocional a un desequilibrio entre las necesidades recibidas.

Los estudios involucrados sobre el clima social organizacional revelan el carácter de una organización influyente en la conducta de los individuos que la componen; desplazamiento que agrupa puntos como las prácticas, las políticas, el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés y clima del trabajo social en educación básica para la Red Educacional Rural de Huancavelica 2021. El trabajo tiene como sustento el método científico, el tipo de estudio es básico, con ruta cuantitativa, nivel correlativo y diseño no experimental, correlacional de corte transaccional. La técnica para recolectar los datos fue la encuesta y los instrumentos un cuestionario de estrés y una escala de entorno de trabajo social.

La tesis presentada está compuesta por 5 piezas. Primeramente, está dirigida al problema de indagación, y tiene la especificación de la verdad problemática, delimitación y formulación del problema, justificación de teoría, social y metodológica además fines en general y específicos. En segundo lugar, está dirigida al marco teórico asimismo tiene los precedentes nacionales y de todo el mundo, los fundamentos científicos, de igual trascendencia marco conceptual de las cambiantes de análisis. La parte tercera, está orientada formular la hipótesis general y específica, así mismo variables de estudio. La cuarta está dirigida además metodología y tiene el procedimiento científico general y especial a usar, el tipo, grado y diseño de averiguación, la población, la muestra y técnica de muestreo, la técnica para recolectar los datos y las herramientas más convenientes para eso, del mismo modo se explica el procesamiento y la exploración de datos como los criterios éticos a tenerse en importancia en el análisis. La quinta parte, está dirigida a la presentación de los resultados y tiene la especificación de resultados, la contrastación de las conjeturas; le sigue la controversia, las conclusiones y las sugerencias del análisis.

CONTENIDO

CARÁTULA	
DEDICATORIA	Ii
AGRADECIMIENTO	Iii
INTRODUCCIÓN	Iv
CONTENIDO	Vi
CONTENIDO DE TABLAS	Ix
CONTENIDO DE FIGURAS	Xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación del problema	16
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problema (s) específico (s)	17
1.4. Justificación	18
1.4.1. Social	18
1.4.2. Teórica	18
1.4.3. Metodológica	19
1.5. Objetivos	19

1.5.1. Objetivo general	19
1.5.2. Objetivo(s) específico(s)	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)	21
2.2. Bases teóricas o científicas	26
2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)	40
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS	
3.1. Hipótesis general	42
3.2. Hipótesis específico (s)	42
3.3. Variables (definición conceptual y operacional)	43
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	
4.1. Método de investigación	45
4.2. Tipo de investigación	45
4.3. Nivel de investigación	45
4.4. Diseño de la investigación	45
4.5. Población y muestra	47
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	50
4.8. Aspectos éticos de la investigación	51
CAPÍTULO V. RESULTADOS	
5.1. Descripción de resultados	56
5.2. Contrastación de hipótesis	71
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	79
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	86

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

87

ANEXO

Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

Anexo 4. Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento

Anexo 6. La data de procesamiento de datos

Anexo 7. Consentimiento / asentimiento informado

Anexo 8. Fotos de la aplicación del instrumento.

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia y porcentaje del estrés laboral total	56
Tabla 2. Frecuencia y porcentaje de la dimensión clima organizacional del estrés laboral.....	57
Tabla 3. Frecuencia y porcentaje de la dimensión estructura organizacional del estrés laboral	58
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral	59
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de la dimensión tecnología del estrés laboral	60
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de la dimensión influencia del líder del estrés laboral	¡Error! Marcador no definido.1
Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de la dimensión cohesión del estrés laboral	62
Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral ..	63
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje del clima social laboral	64
Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones del clima social laboral ...	65
Tabla 11. Frecuencia y porcentaje de la dimensión autorrealización del clima laboral	66
Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de la dimensión estabilidad del clima laboral.....	67
Tabla 13. Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov	68
Tabla 14. Coeficiente de correlación entre estrés laboral y clima social laboral.....	70
Tabla 15. Frecuencia y porcentaje del estrés laboral total	71
Tabla 16. Frecuencia y porcentaje del clima social laboral	72

Tabla 17. Coeficiente de correlación entre estrés laboral y la dimensión relaciones del clima laboral	73
Tabla 18. Coeficiente de correlación entre estrés laboral y la dimensión autorrealización del clima laboral	75
Tabla 19. Coeficiente de correlación entre estrés laboral y la dimensión estabilidad del clima laboral	77

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje del estrés laboral.....	57
Figura 2. Porcentaje de la dimensión clima organizacional del estrés laboral	58
Figura 3. Porcentaje de la dimensión estructura organizacional del estrés laboral	59
Figura 4. Porcentaje de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral.....	60
Figura 5. Porcentaje de la dimensión tecnología del estrés laboral.....	61
Figura 6. Porcentaje de la dimensión influencia del líder del estrés laboral	¡Error!
Marcador no definido.2	
Figura 7. Porcentaje de la dimensión cohesión del estrés laboral	63
Figura 8. Porcentaje de la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral.....	64
Figura 9. Porcentaje del clima social laboral.....	65
Figura 10. Porcentaje de la dimensión relaciones del clima social laboral	66
Figura 11. Porcentaje de la dimensión autorrealización del clima laboral.....	67
Figura 12. Porcentaje de la dimensión estabilidad del clima laboral	68

RESUMEN

El estudio plantea un problema a explorar: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el ambiente de trabajo social entre los docentes de educación primaria de la Red de Educación Rural - Huancavelica 2021? El objetivo principal fue determinar la relación entre el estrés y el ambiente de trabajo social en docentes de educación básica de la Red de Educación Rural - Huancavelica 2. El método utilizado fue el científico, el nivel descriptivo-relacional, el diseño no experimental, correlacional. La población fue de carácter finita de 120 docentes varones y mujeres de la Red Educativa Rural de Huancavelica, la muestra 100 participantes elegidos mediante un muestreo intencional, los datos fueron recopilados con la técnica de la encuesta utilizando como instrumentos el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Clima Social Laboral de Moos, Moos y Trickert; para ambos instrumentos se realizaron pruebas de validez de contenido en bases al juicio de expertos y de confiabilidad con el Alfa de Cronbach. y Richardson Coder. Los resultados que se encontraron a nivel de inferencia resaltan la ausencia de una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el entorno de trabajo social a nivel general y aspectos del entorno de servicio comunitario. A nivel descriptivo, se encontró que el nivel de estrés básico en el trabajo fue promedio en 55.0%, y el más alto en el ambiente de trabajo social fue en la categoría media con 49%. El estudio concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el entorno de trabajo social en la muestra. Se recomienda que los docentes realicen procesos de mejora continua a través de talleres de psicología para aumentar la conciencia de los docentes de lograr niveles buenos o excelentes en su relación con el entorno de trabajo social, con alianzas estratégicas o ciudades, centros comunitarios de salud, etc.

Palabras clave: estrés, clima social laboral, docentes

ABSTRACT

The study raises a problem to explore: What is the relationship between stress and the social work environment among primary education teachers of the Rural Education Network - Huancavelica 2021? The main objective was to determine the relationship between stress and the social work environment in basic education teachers of the Rural Education Network - Huancavelica 2. The method used was scientific, descriptive-relational level, non-experimental design, correlational . The population was of a finite nature of 120 male and female teachers of the Rural Education Network of Huancavelica, the sample 100 participants chosen through an intentional sampling, the data was collected with the survey technique using as instruments the Labor Stress Questionnaire of the ILO-WHO and the Moos, Moos and Trickert Scale of Social Workplace Climate; For both instruments, content validity tests were performed based on expert judgment and reliability with Cronbach's Alpha. and Richardson Coder. The results found at the inference level highlight the absence of a statistically significant relationship between stress and the general social work environment and aspects of the community service environment. At a descriptive level, it was found that the level of basic stress at work was average in 55.0%, and the highest in the social work environment was in the middle category with 49%. The study concluded that there is no statistically significant relationship between stress and the social work environment in the sample. It is recommended that teachers carry out continuous improvement processes through psychology workshops to increase teachers' awareness of achieving good or excellent levels in their relationship with the social work environment, with strategic alliances or cities, community health centers, etc.

Key words: stress, work social climate, teacher

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, se espera que las empresas educativas sean eficientes en cuanto al servicio que brindan, el propósito primordial de un sector gremial no solo es consumir, sino además ser eficaz en su manejo gremial.

El maestro en la verdad peruana debería confrontar una secuencia de problemas económicas y sociales, esta perjudica profunda y permanentemente a una vasta mayor parte de los profesores de territorios subdesarrollados como el nuestro, entre estas problemas tenemos la posibilidad de nombrar, la carencia de igualdad salarial comparativamente con otras profesiones, la exigencia de una actividad gremial y extra gremial bastante fuerte, malas condiciones de trabajo, la sobrecarga gremial, (Fernández., 2002).

El profesor que trabaja en instituciones públicas, muestra diferentes propiedades individuales, que son influenciadas de manera directa por

condicionantes externos, que están afectando su manejo gremial y su interrelación con los alumnos.

En este sentido, la actividad profesor en cualquier persona de sus niveles, tiene un carácter estresante, en muchas situaciones se labora bastante más de las horas declaradas, sin embargo el maestro prioriza frente a todo su vocación de servicio hacia la sociedad, se confronta a realidades diferentes en su relación diaria con sus alumnos, lo cual conlleva en algunos casos a un deterioro progresivo de su salud y confort, generando frustración y estados de ánimos negativos, que conllevarían a un distanciamiento con el alumno, así como además escasa tolerancia con el ámbito (Fernández - M., 2002).

Al mismo tiempo, en las instituciones educativas en general, se evidencia un entorno laboral desfavorable en el que las relaciones interpersonales entre compañeros son deficientes, lo que aumenta la ocurrencia de estrés laboral, que posteriormente conduce a procesos fisiológicos patológicos en relación con la salud mental, también como manifestaciones psicológicas (Fernández - M.,2002).

Sin embargo, en todo ámbito educativo existen riesgos psicosociales directamente relacionados con la organización y gestión del trabajo en el aula, y un problema de salud laboral asociado. (Fernández - M.2002).

Uno de los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) precisa “que los factores psicosociales del estrés laboral consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) en conjunto con el Ministerio de Salud (MINSa) “observando la problemática docente en las instituciones educativas de Lima y Callao; y posteriormente a nivel de las 12 regiones del país, trabajó un plan piloto para el mejoramiento del Clima Organizacional y así prevenir el estrés laboral”.

“En el Perú el desempeño de los docentes es considerado un instrumento importante en el ámbito educativo, de lo contrario surgiría una falta en el ejercicio profesional del educador” zona Franca de Tacna., (2015) estableció que las enfermedades desatendidas que aparecen en un entorno educativo causan malestar a los docentes, provocando una disminución en su desarrollo, es importante evitarlas.

La Red Educativa Rural Fe y Alegría N°79 está conformada por 24 Instituciones Educativas de índole públicas, dentro del sistema de acompañamiento a los docentes de la red de los tres niveles se observa que dentro de la interacción en los cursos de formación no logran desenvolverse de manera eficaz siendo que perciben o interpretan situaciones negativas entre ellos, consecuentemente mencionan que es debido al estrés por la que atraviesan ya que el sistema de trabajo ha cambiado y parte de ello es que no se encontraban preparados para la tecnología , frecuentemente los gerentes de instituciones educativas suelen comentar sobre los diversos problemas que existen en su lugar de trabajo, entre los docentes, que solo critican y no modifican de manera positiva las costumbres existentes y poder tener una calidad educativa. Es por ello el motivo de esta investigación.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación temática

Para identificar las variables de estudio se realizó una valoración bibliográfica de los sujetos de estudio. Desde esta perspectiva, el estrés y el entorno social en el lugar de trabajo se identificaron como variables de estudio. El estrés en el lugar de trabajo se discutirá desde

la perspectiva de la OIT y el entorno de trabajo social desde la perspectiva de Moss, Moss y Trickert.

1.2.2. Delimitación temporal

El estudio se realizó entre mayo de 2021 y diciembre de 2021 por un período de ocho meses. Comienza con la preparación del proyecto y finaliza con la presentación del informe final.

1.2.3. Delimitación espacial:

El análisis se realizó en la localidad de Acobamba en la Red Educativa Rural “Fe y Alegría N°79” ubicado en Plaza Sucre S/N del distrito de Acobamba en la provincia de Huancavelica

1.2.4. Delimitación social

El grupo de análisis de la investigación estuvo constituida por docentes de la Red Educativa Rural “Fe y Alegría N°79” ubicado en Plaza Sucre S/N del distrito de Acobamba en la provincia de Huancavelica.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?

1.3.2 Problemas Específicos

-¿Cuál es el nivel de estrés en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?

- ¿Cuál es la categoría de clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?

-¿Cuál es la relación entre estrés y la dimensión relaciones del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?

-¿Cuál es la relación entre estrés y la dimensión autorrealización del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?

-¿Cuál es la relación entre estrés y la dimensión estabilidad del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La trascendencia social de este estudio se mantiene, ya que busca una relación estable entre docentes y administradores de la comunidad educativa, con el fin de promover un buen ambiente de trabajo social positivo, creando así un factor mayor e integral para el desarrollo competitivo. Promueve el logro de metas y el establecimiento de metas. También sirve para que los directivos de la comunidad educativa que en primer lugar se encuentra la directora de la Red Educativa Rural Fe y Alegría N°79 y los directores de las 24 Instituciones Educativas tomen decisiones y acciones estratégica, adquieran conciencia sobre la importancia que tiene el fortalecer el clima social y estrés, siendo así como los factores que intervienen en el entorno laboral, particularmente en la comunicación, las relaciones sociales, el desarrollo de conflictos y la asertividad entre otros; Esto conducirá a un clima favorable y una tendencia a trabajar de manera óptima para su desarrollo personal.

1.4.2 Teórica

El valor teórico del estudio se fundamenta en el hecho de que no existen trabajos locales que aborden el estudio de la relación laboral y el entorno social del trabajo entre docentes de la red educativa Fe y Alegría n ° 79 Acombaba –Huancavelica, por lo que el estudio fue conveniente para dar a conocer a nivel, sirviendo como línea base para el

desarrollo de intervenciones de mejora en el proceso de desarrollo institucional. Por otro lado, sus resultados brindan información relevante sobre nuestra realidad local, sirven como fuente de conocimiento y base para futuros estudios, brindan información valiosa sobre la relación entre los dos países y muestran correlaciones entre variables.

1.4.3 Metodológica

La justificación metodológica del presente estudio sustenta que los instrumentos utilizados pueden ser muy provechosos para ser utilizados en contextos educativos, dadas las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad que poseen, así mismo justifica el uso de un nivel de investigación descriptivo-relacional, mucho más amplio que un nivel solamente relacional.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos

-Determinar el nivel de estrés en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

-Determinar la categoría de clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

-Determinar la relación que existe entre estrés y la dimensión relaciones del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

-Determinar la relación que existe entre estrés y la dimensión autorrealización del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021

-Determinar la relación que existe entre estrés y la dimensión estabilidad del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Peña y Jacome (2020), realizaron el estudio “*Perfil del estrés en docentes de una Institución Oficial de secundaria de Bucaramanga*” con el objetivo de perfilar la tensión entre docentes de secundaria en Bucaramanga, Colombia. El método de investigación utilizado fue descriptivo, utilizando un método cuantitativo, y la comunidad incluyó a 100 docentes de tres instituciones educativas formales de Bucaramanga. La evaluación se realizó utilizando el perfil de estrés de Nowack (2002), definido en quince áreas que regulan la relación entre el estrés y la enfermedad. Los resultados evidencian en la muestra de estudio un nivel, alto de estrés lo cual permite inferir que los profesores en su contexto laboral (colegio) les producen malestar, agotamiento, cansancio, afectando también su área económica. Concluye sugiriendo estrategias de diseño como promover un ambiente de trabajo saludable, fortalecer las relaciones humanas y disminuir o reducir los niveles de estrés de los docentes.

Londoño (2019) analizo el estudio “*Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas*”

Antioquia en el año 2016”, Determinar las características del estrés laboral entre los empleados de la institución de la Universidad Lasallista. El trabajo es consistente con un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo y un esquema descriptivo seccional simple no experimental. La población estuvo compuesta por 220 participantes y una muestra de 102 voluntarios que se sometieron a una evaluación de estrés ocupacional de Spielberger y Peter. Los resultados mostraron que la escala de intensidad del estrés laboral muestra la puntuación más alta en el factor de estrés laboral (M = 28,14) en comparación con los otros factores de la herramienta y en comparación con la escala de frecuencia de estrés laboral, el factor con la puntuación más alta. Estos son factores organizacionales (M = 45.41) que se refieren a características organizacionales como metas, tareas, autoridad, entorno social y relaciones interpersonales. Sucedió | Se concluyó que el estrés laboral, tanto en escala de intensidad como de frecuencia, prevalecía en comparación con otros factores estresantes en el lugar de trabajo.

Barbosa y Souza, J. (2018) llevaron a cabo el estudio “*Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios*”, Con el objetivo de evaluar la relación entre los factores del entorno organizacional y el nivel de tensión entre los funcionarios que laboran en programas de formación de doctorado y las organizaciones directamente afiliadas a la junta directiva de la universidad. State University of Paris-UEPB ”(Brasil). La metodología utilizada en el estudio lo ubica en un camino cuantitativo con una estimación realista después de la asignación transversal.

La muestra incluyó 206 servidores técnicos administrativos universitarios. Las herramientas de recopilación de datos utilizadas son la Escala de estrés laboral (EET), la Escala de clima organizacional (ECO) y el Perfil sociodemográfico para recopilar información biográfica y social ocupacional de los participantes del estudio. Los resultados muestran la relación entre las variables de investigación. De igual forma, la muestra presenta un coeficiente de recompensa menor a 2.9, lo que indica que sus empleados tienen baja

motivación laboral y baja valoración de los superiores. Concluye señalando que tener un elemento de compañerismo entre colegas, que es un componente alto del entorno organizacional que permite lidiar con el estrés laboral, es bastante diferente al elemento de apoyo en el trabajo. La sede y dentro de la organización afectan el estrés de los empleados.

Ibarvo et al. (2017) realizaron el “*Estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua; 2017*”. El objetivo general fue determinar los niveles de estrés actuales y la relación entre el ambiente organizacional y el estrés en el lugar de trabajo, entre los empleados tradicionales de los tribunales de familia en la ciudad de Chihuahua, México. El tipo de estudio fue mixto (cuantitativo y cualitativo), descriptivo y correlativo, y la muestra incluyó a 198 empleados del juzgado de familia. La técnica de recolección de datos fue una encuesta y las herramientas utilizadas fueron el Inventario de Estrés Laboral Crónico y la Escala de Clima Organizacional. Los resultados muestran la frecuencia del entorno organizacional y el nivel medio de estrés crónico en el lugar de trabajo. De manera similar, se encontró un coeficiente de correlación negativo significativo de -0.6057 al nivel de 0.05 entre el estrés laboral y el ambiente organizacional. Concluyó que cuanto mayor es el nivel de estrés, menos satisfecho está el ambiente de trabajo.

Vilcahuano (2016) “*El clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout, en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador - 2015*” desarrolló su indagación con el objetivo de encontrar la sociedad del síndrome burnout y el clima gremial en los servidores de la dirección en Ingeniería Humana de Ecuador; los individuos que fueron parte de la indagación, eran educadores que trabajan en la Unidad Educativa Abelardo Flores de la metrópoli de Quito; ha sido un análisis cuantitativo detallado analítico transversal y correlacional; referente a la población, ha sido de 30 profesores; las herramientas que se utilizaron a usar fueron el Cuestionario Maslach

Burnout Inventory para Profesores (MBI-ED), y el Cuestionario de Litwin y Stinger. Se localizó en los datos arrojados que las 3/4 piezas de los docentes llegaron a una a 3 magnitudes a grado inadecuado, por lo cual solo 1/3 parte poblacional han tenido un grado de burnout conveniente; relacionado al clima gremial, arrojaron un grado productivo en las cinco dimensiones; así también se estableció que el clima organizacional tiene asociación directa con el síndrome burnout.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Chirca y Villanueva (2016) llevaron a cabo el estudio *“Relación entre estrés laboral y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo – 2016”* con el objetivo de determinar la existencia de una relación entre el estrés laboral y el ambiente organizacional entre los empleados de una empresa pública en Huancayo. Investigación al nivel más básico, relación con correlación y diseño transversal. Una muestra de 100 trabajadores de la provincia de Huancayo, seleccionados por el método de muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos se utilizaron técnicas de encuesta, con el Cuestionario de Estrés Laboral y el Cuestionario de Ambiente Regulatorio como dos herramientas, y ambas herramientas tienen el mismo grado de efectividad, y la confiabilidad adecuada. Los resultados de este estudio destacan la ausencia de una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el entorno organizacional. Se concluyó que entre los trabajadores de la ciudad provincial de Huancayo en 2016, no existe alguna correlativa significativa entre las variables estudiadas.

Novoa (2016) llevó a cabo la investigación *“Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel educación secundaria del Colegio San José de Monterrico”* Con el objetivo de identificar los factores que afectan el estrés docente de secundaria en una institución educativa en particular en Monterrico. El método de investigación se utiliza en la dirección del método cuantitativo, que pertenece al tipo de análisis experimental con

estimación descriptiva. La muestra incluyó a maestros de secundaria de la Autoridad Educativa de San José de Monterrico. Los resultados identificaron que los principales factores estresantes fueron salario, mala adaptabilidad, declive laboral, devaluación social y altas exigencias laborales además de los niveles de estrés. Se reportó estrés bajo y muy bajo 58,3%, medio o normal 33,4% y 8,3% estrés alto. Concluyó destacando la presencia de factores sociales, demográficos e institucionales relacionados con el estrés docente en la muestra de la encuesta.

Barbosa (2017) realizó el estudio “*Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios*”, que tuvo como fin establecer la interacción del clima organizacional con los niveles de estrés en personal de una organización universitaria. El diseño de averiguación ha sido ex post facto, de corte transversal. La muestra ha sido probabilística de tipo accidental, conformada por 205 técnicos administrativos universitarios que representaban el 71.6% poblacional. Las herramientas usadas fueron: Escala de estrés en el trabajo, versión limitada EET-R, Escala de Clima Organizacional ECO y la Ficha Sociodemográfica. Los resultados logrados mostraron que pese a que una gran parte de la muestra (17.1%) presentaron niveles alarmantes de estrés, con predominio de la magnitud positiva del estrés (82.9%). Se concluyó aseverando que la mayor parte de los técnicos administrativos universitarios lograron mantener cierto equilibrio para bregar con las presiones del ambiente laboral.

Ccahuana (2019) desarrolló la investigación “*Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 564335 de Miraflores-Espinar* con el fin de establecer la interacción que existe entre el Estrés gremial y clima organizacional en la organización educativa. La población de análisis estuvo conformada por 25 profesores de la organización educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar, siendo la muestra de consenso al tamaño, la misma población lo que la constituye ser de tipo censal. A la muestra de análisis se le

aplicaron 2 aparatos para recolectar los datos que corresponden a la averiguación, siendo estos artefactos el inventario de estrés gremial de Maslach y el cuestionario sobre clima organizacional (EMCO), los mismos que fueron sometidos a un estudio de confiabilidad. Los resultados de la presente averiguación permiten concluir que las cambiantes estrés gremial y clima organizacional albergan interacción entre sí, en los profesores de la organización educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar, la misma que se ve expresada, por medio del coeficiente de correlación de Spearman, para el cual toma el costo de $-0,650$, costo que evidenció que existía una correlación inversa y moderada. Se alcanzó la conclusión que cuanto que cuanto mayor sea el estrés laboral, se tendrán mayores niveles desfavorables para el clima organizacional.

Cayao (2020) realizó la investigación “*Estrés laboral y el clima laboral durante el aislamiento social en la RED Educativa N° 19 los Olivos, 2020*”, cuyo objetivo ha sido entablar la interacción entre el Estrés gremial y el clima institucional a lo largo de un separación social en la Red educativa del cono norte. La averiguación se hizo bajo el enfoque cuantitativo, el grado relacional y el diseño descriptivo-correlacional, la población fueron profesores de la Red educativa N° 19 Los Olivos. Referente a los resultados inferenciales logrados, se tuvo un grado de correlación de $-0,987$, mostrando una correlación inversa bastante profundo, y al 0.05 . De igual manera los resultados descriptivos indicaron que el 45% de los maestros encuestados muestran estrés gremial en un grado moderado, sin embargo, en el mismo grado referente a la variable clima institucional el 41.3% manifestaron existente escasa confianza en los profesores de la organización educativa. Se concluyó sosteniendo, existente interacción negativa intenso y significativa en medio de las cambiantes, obtenido en el coeficiente de relación (Rho de Spearman) de $-0,987$, con un nivel de significancia menor a 0.05 .

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Estrés

Lingüísticamente, el término estrés, derivado de la palabra anglosajona que significa "tensión", "presión", "compulsión", deriva de su uso en el campo de la física, donde se usa para referirse al estrés o tensión a la que el cuerpo está sujeto. con fuerza específica. (Pereyra, 2009)

Históricamente el término estrés tiene su origen en área de la medicina y está vinculado al equilibrio y reactivación del Sistema Nervioso Autónomo frente a situaciones percibidas como amenazantes o peligrosas. Posteriormente Selye y la escuela de Montreal (citado por Nieto-Munuera, et al. 2015) Desarrollarían un concepto de estrés diferente, menos clínico y orgánico integrando la interacción de dos factores implicados en la activación y respuesta al estrés, dando lugar al síndrome. En general, el síndrome consta de tres fases: respuesta de alarma, adaptación y agotamiento. (Citado por Nieto-Munuera, et al. 2015).

El síndrome de adaptación general es causado por cambios físicos y psicológicos negativos, y el estrés contribuye directamente a los trastornos psicológicos y fisiológicos y afecta la salud mental y física, reduciendo la calidad de vida de las personas. (Asociación de Psicología Americana [APA], 2010).

Tal actitud defensiva y adaptativa, llamada emergencia o síndrome general de habituación, está caracterizada por una etapa de alarma con modificaciones bioquímicas hormonales; una etapa de resistencia en la cual el organismo se organiza funcionalmente en sentido defensivo, y una etapa de debilidad en la que se crea el derrumbe de las defensas y la inviabilidad para ajustarse más adelante. Según Selye el estrés no puede y no debería ser evitado pues constituye la esencia misma de la vida; por consiguiente no es una condición patológica del organismo, aunque en varias situaciones puede ocasionar enfermedad, como

ocurre una vez que los estímulos trabajan con enorme magnitud y por largos períodos. (Galimberti, 2012)

El término estrés, es actualmente un término de uso generalizado en ámbitos clínicos y de la salud, aunque no tiene todavía un significado preciso, originalmente se usó para definir la respuesta general de un organismo a una situación o factor estresante, y luego se usó para referirse a la respuesta general anterior como la situación y / o los efectos causados por esa reacción. (Fuste-Escolano, 2009).

La definición de estrés engloba diferentes puntos. Hay definiciones de estrés fundamentadas en la magnitud del estímulo, otras en la calidad de la contestación fisiológica, otras más que describen el estrés desde el precio solicitado por la persona en términos de sus propiedades concretas para confrontar los inconvenientes y contestar al ámbito. Además del estrés psicofisiológicos determinados por un exceso de estimulación, se han descrito además el estrés psicosocial, cuya dinámica instituye: (Galimberti, 2012)

- 1) Circunstancias externas caracterizadas por dificultades personales, sociales o interpersonales, como soledad, abandono, fracaso en el trabajo, exigencias de desempeño excesivas, etc.
- 2) Una respuesta interna que se manifiesta en ansiedad, culpa, ira o depresión.
- 3) Comportamiento externo resultante de esta respuesta, a veces completa y real, a veces inapropiada, con la liberación de impulsos descontrolados de naturaleza funcional espiritual o mental.

Carrobbles (1996) dice que el estrés en sí mismo no es nada inusual, es concebido como alguna reacción biológica adaptable y natural de los individuos. Según Sandín (1999) el estrés se considera un estado de respuesta psicológica o fisiológica a fuerzas

o eventos internos o externos que involucran cambios que afectan a casi todos los sistemas del cuerpo.

Para la (APA, 2010). El estrés se considera “un estado de respuesta psicológica o fisiológica a fuerzas o eventos internos o externos, incluidos los cambios que afectan a la mayoría de los sistemas corporales” (p.196). Por ejemplo, puede manifestarse por un aumento de las palpitaciones del corazón, sudoración, sequedad de boca, disminución de la frecuencia respiratoria, insomnio, habla rápida, aumento de las emociones negativas, fatiga prolongada. (APA, 2010)

Para la Organización Internacional para el Trabajo OIT (2016) el estrés está relacionado con reacción física y mental a una situación de peligro o daño por el desequilibrio entre las necesidades percibidas de su entorno y los recursos y capacidades que tiene una persona para hacer frente a estas necesidades.

El término estrés es conceptualizado de diferentes maneras según el enfoque científico utilizado. Para los enfoques de corte fisiológico y/o bioquímico, el estrés está focalizado básicamente en las respuestas; para los enfoques psicosociales y psicológicos, el estrés es un fenómeno externo que se centra principalmente en la motivación; Para el enfoque cognitivo, el estrés se refiere a factores estresantes y respuestas fisiológicas. Resumidamente podemos colegir que el estrés es un constructo relacionado con una sintomatología psicológica y fisiológica desencadenada por exigencias que trascienden las posibilidades y recursos con los que cuenta el individuo para adaptarse eficazmente a ellas (Nieto- Munuera, et. al. 2015)

Al respecto, Reynoso y Seligson (2005), señalan que para comprender el estrés desde una perspectiva psicológica es necesario tener en consideración tres elementos:

- 1) Estrés: Se entiende como cierta forma de relación entre el sujeto y su entorno; Se le considera tan amenazante que desborda sus recursos, poniendo en riesgo su salud.

- 2) Evaluación cognitiva: implica el proceso que determina la evaluación que el sujeto interpreta ese entorno, aunque sus cogniciones no reflejen objetivamente la realidad.
- 3) Afrontamiento. Relacionado con la manera con la cual el sujeto maneja o controla las demandas de la relación sujeto-ambiente, las que van a ser valoradas como estresantes ya sea de manera racional o emocional.

2.2.1.1. Modelos teóricos del estrés

Existen diversos modelos teóricos explicativos del estrés, al modelo basado en la respuesta de Seyle y el de la Teoría de la especificidad estimular de Holmes y Rahe, Lazarus. Se han incorporado propuestas nuevas de modelos como la teoría de los sucesos vitales, el de mediación cognitiva y el modelo procesual (Nieto- Munuera, et. al. 2015)

Modelo de los sucesos vitales

Este modelo surge como una reacción a los modelos fisiológicos del estrés, poniendo énfasis en los eventos ambientales, localizando en la parte externa de los individuos el hecho gravitante del estrés. Este modelo propuesto por Holmes y Rahe surgió a partir de observaciones de los acontecimientos vitales que habían precedido al estrés, encontró una fuerte evidencia de cambios en la vida de las personas con este trastorno. Situaciones como viudez, despidos o desempleo, problemas con el patrón. Cabe resaltar que la sintomatología del estrés no solo presentaba frente a sucesos negativos, sino que también ocurrían frente a sucesos positivos como contraer matrimonio, tener un hijo, ser promovido en el trabajo (Pereyra, 2009).

Modelo de la mediación cognitiva.

Este modelo otorga importancia al rol activo del individuo en la formación del estrés, en la medida que se le atribuye la acción decisiva de evaluar cognitivamente las situaciones consideradas como amenazadoras o peligrosas. El principal expositor de este modelo fue

Lazarus. En el modelo propuesto por Lazarus, el estrés es considerado como el resultado de una estimación de daño/perdida, de amenaza o de desafío. Muchos factores personales van a intervenir en la estimación, motivaciones, compromisos, creencias, expectativas, etc., sin embargo lo más importante del modelo es precisar los factores personales que hacen posible la estimación estresante como la novedad, la incertidumbre, la inminencia, la ambigüedad, la duración y la cronología biográfica. (Pereyra, 2009).

Modelo Procesual

Este modelo de estrés fue propuesto por Nieto-Munuera et. Alcanza. (2015) ayuda a identificar 3 fases o componentes: factor de estrés, evaluación cognitiva y respuesta al estrés.

- Estresores, que involucran eventos de naturaleza psicosocial e incluyen situaciones ambientales que alteran el funcionamiento mental y neurológico de una persona. Ser capaz de distinguir entre los estresores psicosociales relacionados con eventos de la vida que alteran las actividades diarias y los eventos de la vida diaria, provocando un malestar persistente y persistente.
- Evaluación cognitiva, que incluye el desempeño mental general mediante el cual un individuo evalúa las necesidades y / o requerimientos de su entorno, en relación con su bienestar personal. Se distingue de la valoración inicial en relación a la percepción de los riesgos, tanto positivos como negativos (estrés) de la situación; La evaluación secundaria implica estimar sus recursos de afrontamiento, posiblemente determinando que el individuo se siente temeroso, amenazado u optimista, y reevaluar en relación con los procesos de retroalimentación.
- La respuesta al estrés, que implica un conjunto de respuestas a nivel neurofisiológico que implican un aumento general de la activación fisiológica, a lo largo de tres ejes de activación: neuroendocrino, endocrino y endocrino. A nivel

psicológico, como angustia emocional, ansiedad, miedo y depresión. También puede estar involucrado en respuestas cognitivas y conductuales que modifican la experiencia del estrés.

Para Buceta y Bueno (2002) Hay muchas circunstancias externas de las necesidades individuales e internas. en la vida cotidiana con cierto potencial para producir estrés, sobre todo si son “novedosas, inciertas, ambiguas, conflictivas, difíciles o insolubles, o que resultan dolorosas, desagradables, molestas, incómodas o poco gratificantes” (p.35). Estas situaciones tienden a crear diversas dificultades que amenazan la seguridad humana, requieren un gran esfuerzo físico y psicológico, e involucran toma de decisiones y riesgos, conllevan la exposición y/o ejecución de situaciones desagradables, suponen una disminución de la actividad normal, inducen a la agresión a otros, incitan la aparición de sentimientos de fracaso, también atentan contra principios y valores. (Buceta y Bueno, 2002)

2.2.1.2. Moderadores de la experiencia del estrés

El estrés ocurre en gravedad y cronicidad de acuerdo a la magnitud y persistencia según la participación de factores internos, externos y moduladores de la experiencia de estrés (Pereyra, 2009)

- Factores internos de estrés: implican variables inherentes al propio individuo involucrado con la respuesta al estrés. Estos factores están relacionado con el llamado índice de reactividad al estrés constituido a través de la gama de patrones de respuesta cognitivos, emocionales, vegetativos y conductuales que ocurren típicamente en situaciones percibidas como dañinas y peligrosas.
- Factores externos de estrés: implican estímulos o eventos estresores, el entorno puede sobrecargar las defensas y los mecanismos alotrópicos o reguladores del

individuo. Estos factores están relacionados con los eventos importantes y aburridos de la vida diaria.

- Modificadores de estrés: se relacionan con variables individuales y ambientales que no están directamente relacionadas con la respuesta al estrés, pero actúan como modificadores o modificadores de las condiciones de interacción de factores, estresores internos y externos. Estos factores están relacionados con variables como el apoyo social, determinados estados emocionales, rasgos de personalidad, manejo de situaciones o manejo de situaciones adversas.

2.2.1.3. Modalidades de estrés

El estrés puede implicar la existencia de un complejo de respuestas de carácter psicológico y fisiológico cuya intensidad y permanencia van afectar en menor o mayor medida al individuo, dando lugar a una serie de trastornos que van afectar su normal desempeño en sus actividades cotidianas. Desde esta perspectiva el estrés puede ser identificado como agudo o crónico Según el Manual Diagnóstico y estadísticos de trastornos mentales (DSM-V, 2017).

- Estrés agudo: el estrés agudo se presenta en situación de exposición corta e intensa a factores nocivos, en situaciones difíciles a las que tiene que enfrentarse un individuo. Suelen ser repentinos, obvios, fáciles de identificar y, a menudo, reversibles. Los síntomas más comunes están relacionados con la reducción en la expresión de sentimientos, desapego, disminución de la conciencia, desrealización y amnesia asociativa(DSM-V,2017)
- Estrés crónico: el estrés crónico está vinculado a la persistencia de los agentes estresores durante mucho tiempo (meses o años) y van a producir enfermedades de mayor duración, importancia y gravedad. Las alusiones más comunes se relacionaron con gastritis, indigestión, colitis, insomnio, migrañas, depresión, agresión, disfunción familiar, trastorno de ansiedad, trastorno sexual, disfunción, hipertensión arterial, adicción, infartos, comportamiento antisocial y trastorno mental severo. (DSM-V, 2017)

2.2.2. Clima social laboral

El clima social laboral o clima laboral es un término de carácter multidimensional constituido por distintas dimensiones vinculadas tanto al personal de trabajadores, como al mezclado de características o cualidades del ambiente de trabajo, cualidades que tienen una

relativa estabilidad y que los miembros de la organización los vean, para que puedan tener una fuerte influencia en su comportamiento, tanto personal como profesionalmente. (Rodríguez y Díaz, 2004).

Para Furnham (2001), el clima laboral es conceptualizado como: “un descriptor de los atributos organizacionales, expresados en términos que caracterizan las experiencias individuales con la organización” (p. 601). Morán y Málaga (2005) a su vez van a conceptualizar el clima laboral como el mezclado de características del interior y exterior que tiene una institución que van a condicionar y regular la cooperación de los empleados, el desarrollo personal y la lealtad y / o compromiso de los empleados con la organización.

Por su lado Palma (2004), La persona que crea una prueba evalúa el ambiente de trabajo, el cual considera la percepción del empleado sobre su ambiente de trabajo y, de acuerdo con sus habilidades de desarrollo personal, los efectos del trabajo que se le asigna, la supervisión que se le otorga, la capacidad de acceder a información relacionada con el trabajo en cooperación con los colegas y las condiciones que facilitan su trabajo. Para Chiavenato (2004) el clima laboral es definido desde la perspectiva de la calidad del ambiente psicológico vivenciado en una organización, es decir es comprendida a partir de la percepción que tiene el trabajador por el ambiente laboral, el cual influye en la motivación, la manera de conducirse y en la realización de sus labores. Así mismo se ha conceptualizado el clima laboral como la interacción entre variables personales como el bienestar emocional, las motivaciones y la satisfacción con variables laborales, incluyendo el uso adecuado de los recursos materiales que favorecen la transformación del sentido del ambiente laboral y de la noción de productividad (Segredo, 2011).

Yusuf y Metiboba, (2012) por su cuenta van definir el clima laboral como la articulación de tres sub-contextos que incluyen el ambiente técnico, el ambiente humano y el ambiente organizacional. El ambiente técnico referido a equipos, infraestructura tecnológica y

materiales del lugar de trabajo; el humano relacionado con los compañeros con quienes se interacciona en equipos y grupos de labores; y, el ambiente organizacional, que involucra sistemas, procedimientos, prácticas, valores y filosofías de la organización.

Para la mayor parte de los autores vinculados al ambiente laboral, el clima laboral está vinculado a las propiedades motivacionales del ambiente laboral, es decir estaría relacionado con aquellas variables básicamente ambientales que estimulan la motivación de sus miembros satisfaciendo sus necesidades de crecimiento personal y profesional dentro de la organización. Rivera, Rincón, Flores, et al. (2018).

A partir de lo descrito, se puede colegir que el clima laboral es fundamental para las organizaciones y en la medida que promueve la productividad, así como también incentiva el desarrollo del talento humano; orientando al mismo tiempo todos los procesos necesarios para alcanzar los cambios relevantes en la organización y en las personas que la conforman.

De la Poza (2008), Se sugiere resumir las características generales del ambiente laboral en los siguientes puntos:

- Cada organización tiene un entorno de trabajo diferente. Es probable que no haya dos organizaciones iguales.
- El ambiente de trabajo de cada organización es externo a las personas, y su percepción se basa en la interacción de las características individuales y organizacionales.
- El clima en el trabajo de la organización puede verse afectado por varios factores que pueden afectar los objetivos de la empresa.
- El clima laboral puede instrumentalizarse a través de observaciones, medidas objetivas, destinadas a obtener un indicador de diagnóstico del clima laboral de la organización.

Así mismo para Rodríguez y Díaz (2004), Las características generales que ofrece:

El ambiente de trabajo se puede resumir de la siguiente manera:

- Cada institución se caracteriza por tener un clima laboral diferenciado.
- Es descubierto a los individuos y es de naturaleza descriptiva.
- El clima laboral existente no es para siempre y se puede cambiar ,
- Se puede evaluar en base a percepciones, observaciones y medidas
- Los trabajadores de la institución perciben el ambiente en el trabajo
- El ambiente laboral hace efecto hacia el proceder, la conducta y a la organización.

2.2.2.1. Dimensiones del clima laboral

Existen diversas propuestas sobre las dimensiones del clima laboral, Moos, B(2000a) Moos, E.(2000b) y Trickett, (2000c) van a desarrollar una escalada con la finalidad de evaluar el clima social existente en diverso tipos y ambientes laborales. En base a una metodología basada en entrevistas con trabajadores y empleados en diferentes lugares y trabajos han identificado tres aspectos básicos del entorno de trabajo social: relaciones, autorrealización y estabilidad.

- Relaciones: relacionado con el nivel en los que los colaboradores se implican en sus labores y el nivel en que las autoridades apoyan a sus trabajadores y les ayuda en el apoyo entre ellos. Implican la implicación, la cohesión y el apoyo. (Moos, et al., 2000)
- Autorrealización: relacionado con el nivel que estimula hacia sus trabajadores a ser fuertes y a tomar sabias decisiones; implica tener en cuenta la relevancia que se otorga a la mejor planificación, eficiencia y finalización de las tareas. Implica la autonomía, la organización y la presión. (Moos, et al., 2000)

- Estabilidad: se refiere al grado en que los trabajadores saben lo que se espera de sus actividades diarias y cómo se interpretan las reglas y planes de acción, y el grado en que las autoridades usan reglas y presiones para controlar a sus trabajadores. Implica claridad, control, innovación y comodidad. (Moos, et al. , 2000)

Otra propuesta realizada en nuestro medio de las dimensiones del clima laboral, fue realizada por Palma (2004), quien en la construcción de un instrumento para evaluar el clima laboral identifica cinco dimensiones básicas: autorrealización, coworking, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

- Autorrealización: El compromiso con el empleado visualiza las posibilidades y oportunidades que la organización puede ofrecerle en su desarrollo personal y profesional que beneficiarán su futuro trabajo.
- Involucrarse en la acción: implica identificar a los trabajadores con los valores que la organización propone y el compromiso que deben asumir para el logro y crecimiento de la organización.
- Supervisión: Relacionado con la apreciación del trabajador acerca de la funcionabilidad y significación de los superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral. Está vinculado con el apoyo al trabajador frente a cualquier obstáculo y con la ayuda para el cumplimiento con las tareas que forman parte de su quehacer cotidiano.
- Comunicación: Relacionada con la percepción del trabajador del grado de fluidez, claridad, coherencia, y precisión de la información pertinente al funcionamiento interno de la organización, como así mismo con la atención a los clientes, fomentando y promoviendo en todo momento la comunicación

Condiciones de trabajo: relacionado con la conciencia de los empleados de que la organización proporciona los factores físicos, económicos y sociales necesarios para completar las tareas que se les asignan.

2.2.2.2. Factores del clima laboral

El clima organizacional implica varios componentes, de manera tal, que se puede dialogar del clima organizacional en funcionalidad de componentes del ámbito, de repartición de funcionalidades, de métodos que se desarrollan, de individuos que la incorporan, etcétera. Esta pluralidad de componentes tienen la posibilidad de agrupar en componentes relativos a los individuos y componentes relativos a la organización y al conjunto (Muchinsky, 2004)

- **Factores relativos a las personas.** Dichos componentes del clima involucrados con propiedades inherentes a los individuos, e implican su personalidad, su comportamiento, sus competencias, capacidades, reacciones, motivación, expectativas, sabiduría, valores y socialización. La apreciación que tienen los trabajadores de su ámbito gremial comprende diversos puntos de la organización. Tal cual a cada persona que está en una postura y desempeñando definida tarea, puede notar diversos tipos de componentes y procesos de la organización, logrando ciertos de dichos, perjudicar la composición, el sistema de dirección y el sistemas de remuneración de la organización; otros componentes tienen la posibilidad de tener efectos a grado de cada departamento o conjunto laboral.
- **Factores relativos a la organización y al grupo** Los puntos de la organización permanecen involucrados característica de la tarea o labor, el nivel de centralización y de dificultad, las normas y reglas, los métodos, sistemas y jerárquicos, la orientación burocrática, política y práctica, el sistema de coordinación y control. Los puntos vinculados con los procesos de conjunto permanecen involucrados con

la responsabilidad y la soberanía, los sistemas de motivacionales y remunerativos, la planeación administrativa, los procesos de comunicación, información y toma de elecciones, las interrelaciones de poder, de liderazgo, de estilos de supervisión, etcétera.

2.2.2.3. Modelos teóricos del clima laboral.

Existen una diversidad de modelos teóricos que tratan de dar una explicación del clima laboral, dada su formación y los principios que la sustentan, entre las más utilizadas tenemos las siguientes (Rodríguez, 2004).

Modelo sistémico En este modelo la organización gremial se caracteriza por tener un carácter exclusivo, en el tamaño que cada una tiene su propia cultura, sus propias tradiciones y sus propios procedimientos de acción, propiedades que en su integridad van a formar su clima laboreo. A partir de esta visión el clima gremial, como sistema reflejaría el estilo de vida integral de una organización, si este clima es mejorado, tendría como resultado generar una mejoría en el funcionamiento y en la satisfacción de los miembros de la organización.

Modelo realista. El modelo objetivo, estima que el clima gremial es un atributo de la organización de carácter objetivo que es libre de las percepciones de los miembros de la organización. Los componentes de la organización son las que van a influenciar en el clima, lo cual va ofrecer sitio a determinadas condiciones laborales.

Modelo fenomenológico. Es un modelo personal del entorno laboral. Desde este enfoque, el clima se entiende como una característica humana y tiene su origen en la percepción que cada individuo tiene de las características del entorno laboral. En este modelo, la atención se centra en las variables individuales. La unidad analítica es el empleado, por lo que lo más importante es la estructura perceptiva y cognitiva de la organización, común a todos los miembros. En este modelo, el clima se define visualizando situaciones que se desarrollan a lo largo del tiempo dentro de la organización.

Modelo interaccionista. Este modelo integrará modelos objetivos y subjetivos. El clima laboral será el resultado de la interacción entre las características objetivas de la organización y los empleados. El ambiente de trabajo estará determinado por la percepción de cada individuo, reflejando la interacción de factores. individuos y organizaciones. Este modelo

explicará las diferencias que se producen en el entorno laboral de los diferentes grupos de la organización.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Estrés

Una respuesta física y emocional a una situación peligrosa o nociva resultante de un desequilibrio entre las necesidades percibidas del entorno y los recursos y capacidades que tiene una persona para hacer frente a las demandas del entorno. (OIT, 2016)

Dimensiones

- Entorno organizacional: aspectos relacionados con la misión, objetivos, estrategias, políticas de gestión, dirección y propósito de la organización (OIT, 2016)
- Estructura organizacional: aspectos relacionados con las relaciones, el control del trabajo, la flexibilidad de la estructura formal y la cadena de mando. (OIT, 2016)
- Territorio de la organización: control sobre las actividades laborales, espacio de trabajo privado y comodidad al trabajar con otros miembros del trabajo. (OIT, 2016)
- Tecnología: se relaciona con tener equipo disponible para hacer el trabajo, conocimiento técnico y falta de tecnología. (OIT, 2016)
- Influencia del líder: aspectos de apoyo, respeto, cuidado y confianza que los supervisores muestran hacia los empleados. (OIT, 2016)
- Falta de cohesión: Se asocia a la integración y cooperación del grupo, al prestigio y prestigio, a la organización, a la presión del grupo. (OIT, 2016)
- Soporte al equipo: se ocupa de los aspectos relacionados con el apoyo a los objetivos, la defensa del equipo frente a reclamaciones injustas y el apoyo técnico al equipo. (OIT, 2016)

2.3.2. Clima social laboral

“Percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (Palma ,2004, p.2).

Dimensiones

- Relaciones: relacionado con el grado en que los trabajadores están implicados en sus labores y el grado en que las autoridades apoyan a sus trabajadores y les anima a apoyarse entre ellos. Moos, B. et al., (2000)
- Autorrealización: relacionado con el grado en el que se estimula a los trabajadores a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; implica tener en cuenta la relevancia que se otorga a la buena planificación, eficiencia y finalización de las tareas. Moos, B., et al., (2000)
- Estabilidad: relacionada con el grado en que los trabajadores conocen lo se espera de sus actividades cotidianas y de cómo se explica las reglas y planes de trabajo, el grado en que las autoridades utilizan las normas y la presión para controlar a sus trabajadores. Moos, B., et al. (2000)

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

H₀. No existe relación entre estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

H_i .Existe relación entre estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

3.2. Hipótesis Específica

Ho1 El nivel bajo de estrés no es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021

Ha1 El nivel bajo de estrés es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021

Ho2 La categoría promedio de clima social laboral no es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Ha 2 La categoría promedio de clima social laboral es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Ho3. No existe relación entre estrés y la dimensión relaciones del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Ha3. Existe relación entre estrés y la dimensión relaciones del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Ho4. No existe relación entre estrés y la dimensión autorrealización del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Ha4. Existe relación entre estrés y la dimensión autorrealización del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Ho5. No existe relación entre estrés y la dimensión estabilidad del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Ha5. Existe relación entre estrés y la dimensión estabilidad del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

3.3. Variables (Definición Conceptual y definición operacional)

3.3.1. Estrés.

Definición conceptual

“Respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos por el individuo para hacer frente a esas exigencias” (OIT, 2016, p.2)

Definición operacional

Las puntuaciones se obtuvieron en el Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS, modificado por Ángela Suarez (2013), en niveles, bajo nivel de estrés, nivel intermedio de estrés y nivel alto de estrés.

3.3.2. Clima social laboral

Definición conceptual

“Percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (Palma ,2004, p.2).

Definición operacional

Puntajes Obtenidos en la Escala de Clima Social Laboral (WEA) de R.H Moos, B.S Moos y E.J Trickett (2000), en niveles mala, promedio, tiende a bueno, bueno y excelente.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El método de investigación que sustenta la investigación es el método científico sintético. , como un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos dirigidos al estudio de un hecho, fenómeno o problema con el fin de ampliar el conocimiento (Hernández et al., 2014). Para la metodología científica en general pero también para una metodología científica particular basada en las características de nuestra investigación, el método específico a utilizar es el método de inferencia hipotética.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación corresponde al tipo básico y el foco está en el tipo cuantitativo de investigación. Los estudios fundamentales tienen como objetivo revelar nuevos conocimientos y ayudar a explicar mejor el fenómeno, sin tener en cuenta su aplicación inmediata. Los estudios cuantitativos se definen por su interés en utilizar parámetros numéricos, lo que significa utilizar procedimientos estadísticos para establecer y verificar relaciones entre fenómenos o variables en estudio. (Hernández, et al., 2014)

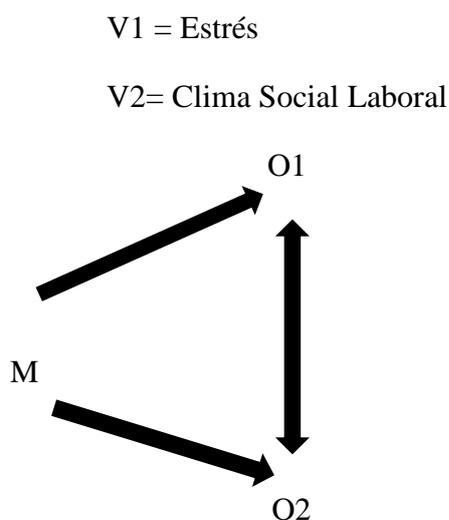
4.3. Nivel de investigación

El estudio tuvo un nivel relacional, que según Supo (2020) los estudios relacionales no implican la manipulación de las variables dado que sólo se relacionan de alguna forma y por qué se describen las características de las variables de estudio.

4.4. Diseño de investigación

El diseño metodológico del estudio se basa en hipótesis que se han establecido de acuerdo con la interrelación. Los diseños de correlación según Hernández, et al., (2014) permiten elegir un conjunto de variables, obtener un valor o información sobre ellas, determinar significancia, dirección y correlación, y definir niveles de significado actual.

Esquema



Donde:

M= 100 Docentes de educación básica de una red educativa rural

Huancavelica 2021.

O1 = Estrés

O2= Clima social laboral

r = Relación entre estrés y clima social laboral

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población del presente estudio es de carácter finito y estuvo constituida por 120 docentes de ambos sexos del nivel educativo básico regular de una Red Educativa Rural de la Región Huancavelica en el período escolar del año 2021.

Tipo de muestreo

La muestra fue de tipo intencional y estuvo constituida por 100 docentes de educación básica de una red educativa rural de Huancavelica en el año 2021, la técnica de muestreo fue no probalística por conveniencia. Muestra Censal

Criterios de inclusión

Docentes con vínculo laboral.

Docentes de ambos sexo.

Docentes que acepten participar en la evaluación.

Docentes que estén en el momento de la evaluación.

Docentes que firman el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Docentes sin vínculo laboral.

Docentes que no aceptan participar en la evaluación.

Docentes que no se encuentren en el momento de la evaluación.

Docentes que no firman el consentimiento informado.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta. La encuesta nos permite recoger información relevante utilizando una variedad de instrumentos, aplicado a una población o muestra con la finalidad de lograr mediciones cuantitativas de características subjetivas y/o objetivas. (Ortiz, 2015)

A través de la Directora de Red Educativa Rural Fe y Alegría N°79 se solicitó los documentos de confidencialidad y la previa disposición de los docentes para la participación en la evaluación.

Antes de la aplicación de los test se verificó que todos cuenten con la disponibilidad de un horario y cobertura al internet.

Tomando en cuenta las disposiciones del estado y la predisposición de los docentes el motivo de la evaluación fue de manera remota y/o virtual ya que los docentes se encontraban en diferentes lugares de radicación, a su vez parte de ellos son personas vulnerables ante el covid- 19. Decreto Supremo 2020. (2020,22 de abril) Presidente de la Republica. Diario oficial El Peruano N°043.

La aplicación de los instrumentos se desarrolló en los docentes de las 24 Instituciones Educativas, teniendo en el nivel inicial 6 instituciones con 9 docentes, nivel primario 11 Instituciones con 25 docentes y en el nivel secundario 6 Instituciones con 70 docentes, en salas virtuales cuyos docentes fueron convocados previa coordinación con la directora de la Red Educativa juntamente con las investigadoras, se dividió a los docentes en 2 grupos el día 21 de julio evaluándose a los docentes de inicial, primaria y secundaria, en un primer momento se brinda las instrucciones, y el tiempo que ha de utilizar para resolver, aclarando también que si tuvieran alguna duda las investigadoras estaríamos en la sala para poder resolver sus inquietudes. Las evaluaciones fueron convertidas en formularios de google y compartidas por medio de un link en la sala y en caso que los docentes no logren

acceder mediante el chat los links se les enviaron a sus WhatsApp personales. Link (<https://forms.gle/gsS1HrrpfngXqnZh7>)

4.6.2. Instrumentos

Según Orellana, (2016) Un instrumento de investigación es el medio que se utiliza para recopilar y registrar los datos de la muestra, según las métricas elegidas. En este estudio se utilizaron las siguientes herramientas: Cuestionario de la OIT y la OMS sobre el estrés en el lugar de trabajo y el clima social en el trabajo de Moos, R., Moos, B. y Trickett, E.

1.- Cuestionario de Estrés Laboral

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de Estrés Laboral
Autores	: OIT-OMS
Adaptación	: Ángela Suarez Tunanñaña
Año	: 2013
Administración	: individual o grupal
Formato	: físico
Duración aplicación	: 15 minutos promedio
Grupos de aplicación	: trabajadores con relación laboral
Calificación	: manual
Significación	: factores vinculados a estresores laborales
Dimensiones	: siete factores indicadores a la presencia de estrés en el trabajo.
Tipificación	: Lima Metropolitana.

Validez y confiabilidad

La aceptación del cuestionario, fue adaptada en Lima por Ángela Suarez (2013) debe sus méritos al contenido basado en las sentencias de cinco jueces; El resultado es un índice KMO de 0,953. La confiabilidad del cuestionario se realizó mediante dos procedimientos: alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de los ítems; Se encontró que el valor era 0.966, un nivel de confianza muy alto, y el método de las dos mitades usando la técnica de Guttman encontró un valor de 0.932 para la mitad de 1 para 13 ítems; Y en la segunda mitad del año se encontró un valor de 0.944 para 12 ítems, lo que es un indicador de alta confianza.

Para el actual estudio se procedió a realizar una aceptación de contenido en base al juicio de jueces, para lo cual se recurrió a 3 psicólogos con grado de maestría y doctorado obteniéndose un acuerdo de adecuada validez del cuestionario entre los expertos. También se realizó un procedimiento de confiabilidad en una muestra piloto de 30 individuos mediante el Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de los elementos, tome el valor 0.844, que indica la alta confiabilidad del dispositivo.².

Escala de Clima Social Laboral

Ficha técnica

Nombre	: Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)
Autores	: Rudolf Moos, Bernice Moos y Edison Trickett
Año	: 2000
Procedencia	: U.S.A
Aplicación	: nivel individual y colectiva
Rango de aplicación	: adolescentes y adultos
Tiempo aplicación	: 20 minutos
Finalidad	: evalúa el ambiente social laboral

Dimensiones : 3 dimensiones (relaciones, autorrealización, estabilidad/cambio)

Tipificación : baremos en puntuaciones céntiles y típicas

Validez y confiabilidad.

Para el presente estudio se procedió a realizar una validez de contenido en base al juicio de jueces, para lo cual se recurrió a tres psicólogos, con grado de maestría y doctorado, obteniéndose un acuerdo de adecuada validez de la escala entre los expertos También se llevó a cabo un procedimiento de confiabilidad en una muestra piloto de 30 sujetos mediante el K de Richarson con el fin de determinar la consistencia interna de los ítems, obteniéndose un valor $R_{k20} = 0,72$, indicador de una alta fiabilidad del instrumento.

4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos

En este estudio se utilizó el software SPSS 23 para procesar y analizar los datos obtenidos. Las tablas y figuras se utilizan para representar resultados, ya sean descriptivos o inferenciales.

Asimismo, se utilizaron procedimientos estadísticos descriptivos para frecuencias, porcentajes, medias de presentación de resultados e hipótesis de prueba, y se utilizó estadística inferencial para el tipo no paramétrico Rho de Spearman, donde la plantilla no tenía forma. distribución normal.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para la investigación se tuvo en cuenta el derecho internacional de Nuremberg. En 1947 se esbozaron los principios básicos, tales como:

Artículo 27° PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTIVIDAD INVESTIGATIVA

En la investigación considero el consentimiento voluntario, que consiste en que las personas sean objeto de investigación pueden ejercer la libertad de escoger y pueda dar su consentimiento a participar en el estudio. La investigación se realizó con fines de aportar a la sociedad, asimismo podrá ser conocido por personas científicamente calificadas de manera tal, que evite sufrimiento asimismo daño físico o mental a los participantes de la investigación. Considerar que si algún momento del proceso, los participantes desean interrumpir abandonar el proceso de aplicación de los instrumentos en el momento lo puedan hacer. La universidad peruana los andes, promueve la práctica de los principios éticos que rigen la actividad investigativa contemplados en reglamento general de investigación. los aspectos éticos a tener consideración en el presente estudio se sustentaron en las pautas y documentos elaborados e implementados en año 2019 por la sub dirección de investigación de la universidad peruana los andes.

Para el desarrollo de la investigación, se procedió a elaborar un documento de consentimiento informado, el mismo que se hizo de conocimiento a los docentes participantes momentos previos a la aplicación de los instrumentos de evaluación, confirmando su aceptación con la firma respectiva del documento. Así mismo las investigadoras firmaron una declaración de confidencialidad respecto a la condición de anonimato de los participantes y de los resultados de la investigación. (ver anexos)

Artículo 28° NORMAS DE COMPORTAMIENTO ETICO DE QUIENES INVESTIGAN

Los aspectos éticos que se tuvo en la investigación partieron de ser coherentes con las líneas de investigación, asegurando la validez, fiabilidad y credibilidad en los métodos, fuentes y datos, asumiendo la responsabilidad de la investigación, garantizando la confidencialidad y anonimatos de las personas involucradas, asimismo se devuelve los resultados a las personas participantes cuando el caso lo amerita, no lucrando con la información obtenida, de la misma manera evitando incurrir de las faltas deontológicas tales como falsificación de datos con fines de ajuste y/o publicar repetidamente los mismos hallazgos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

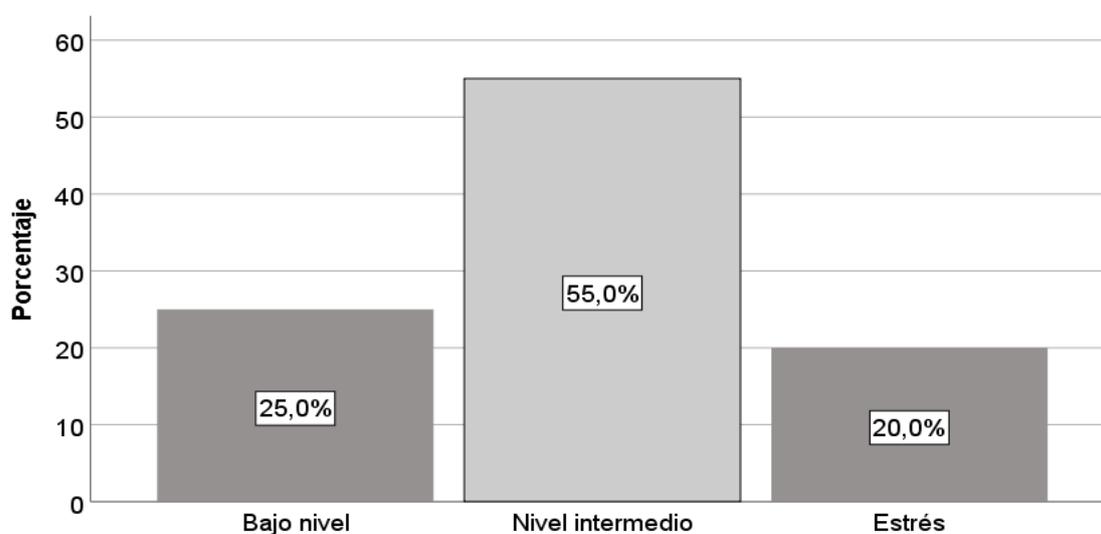
5.1. Descripción de los resultados

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje del estrés laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	25	25,0
	Nivel intermedio	55	55,0
	Nivel alto	20	20,0
	Total	100	100,0

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS

Figura 1 Porcentaje del estrés laboral.

Al examinar la Tabla 1 y figura 1, en la muestra investigada se observa un predominio del nivel intermedio de estrés en los participantes (55.0%); experimentó un estrés laboral bajo y el 20,0% experimentó un estrés laboral alto.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de la dimensión clima organizacional del estrés en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	29	29,0
	Nivel intermedio	56	56,0
	Nivel alto	15	15,0
	Total	100	100,0

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS

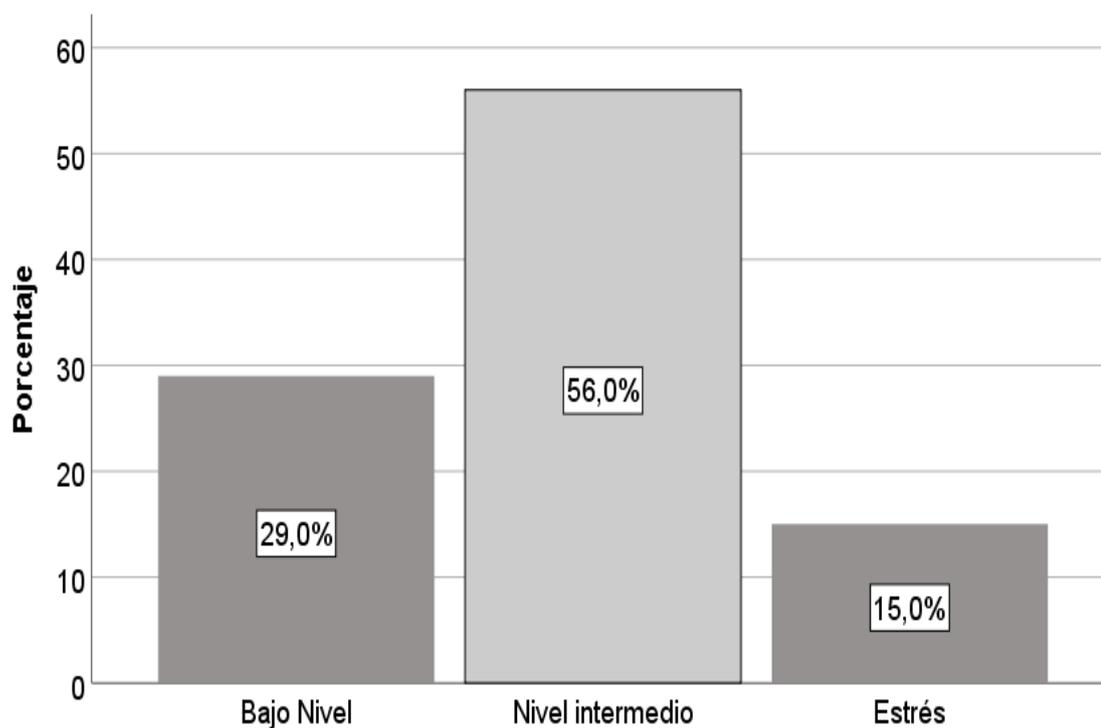


Figura 2 Porcentaje de la dimensión clima organizacional del estrés laboral.

Al examinar la Tabla 2 y figura 2, en la muestra investigada el nivel medio de estrés del lado del entorno regulatorio prevaleció entre los participantes en 56,0%. El 29,0% tiene poco estrés en el trabajo y solo el 15,0% tiene una alta presión de trabajo.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de la dimensión estructura organizacional del estrés en el trabajo..

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	29	29,0
Nivel intermedio	56	56,0
Nivel alto	15	15,0
Total	100	100,0

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS

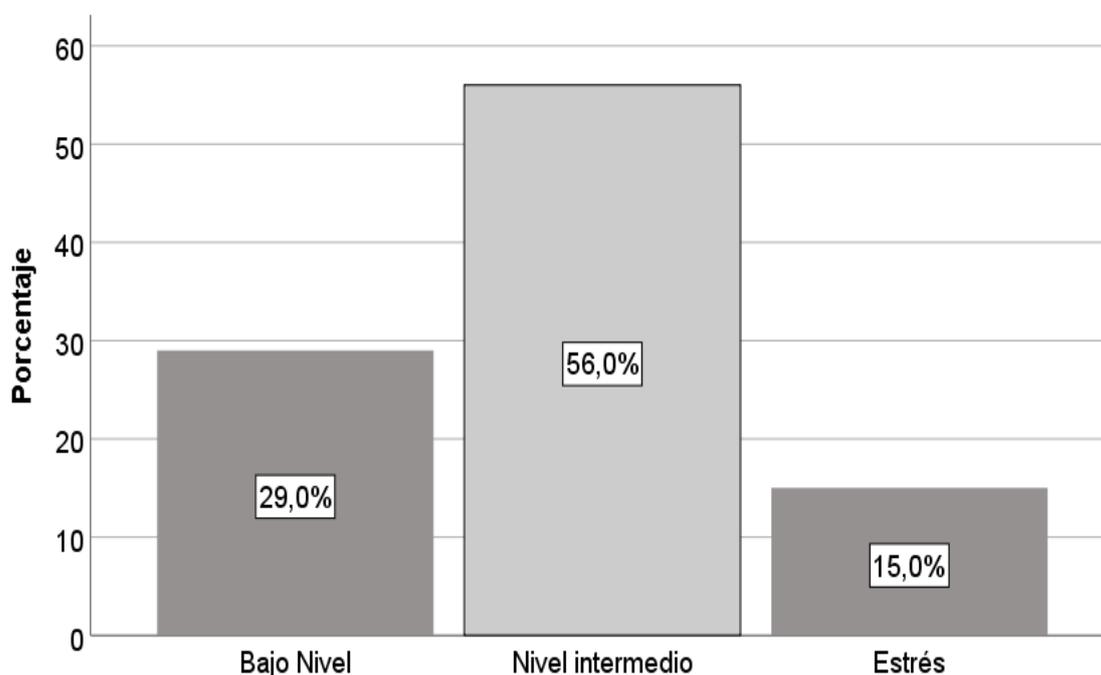


Figura 3 Porcentaje de la dimensión estructura organizacional del estrés en el trabajo.

Al examinar la tabla 3 y la figura 3, en la muestra investigada, en cuanto a la estructura organizativa, el estrés en el trabajo fue más dominante que el nivel medio de estrés en el trabajo (56,0%) mientras que el 29,0% tenía un nivel de estrés bajo y solo el 15,0% tenía un nivel de estrés alto en el trabajo.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel	25	25,0
Nivel intermedio	64	64,0
Nivel alto	11	11,0
Total	100	100,0

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS

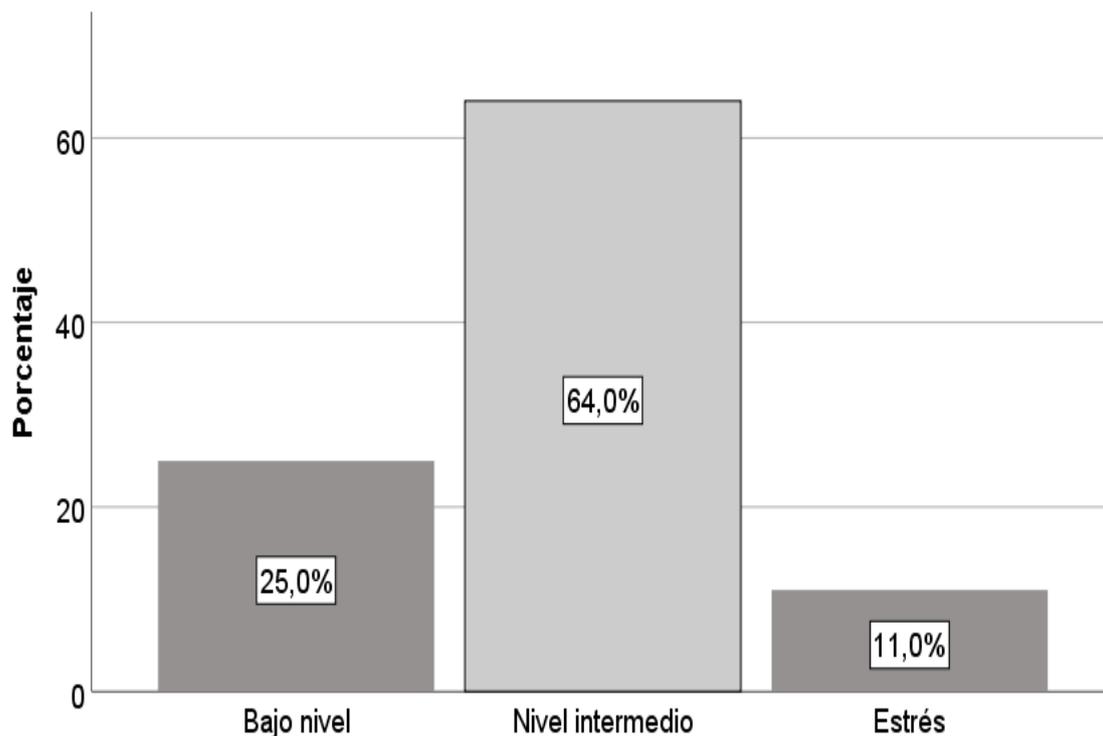


Figura 4 Porcentaje de la dimensión territorio organizacional del estrés en el trabajo.

Al examinar la tabla 4 y la figura 4, en la muestra investigada, en la dimensión regulatoria regional del estrés laboral, se observó un nivel prevalente de estrés en el trabajo (64,0%) mientras que el 25,0% tenía un nivel bajo de estrés y solo el 11,0% tenía un estrés alto a alto en el trabajo

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de la dimensión tecnología del estrés en el trabajol.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel	27	27,0
Nivel intermedio	48	48,0
Nivel alto	25	25,0
Total	100	100,0

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS

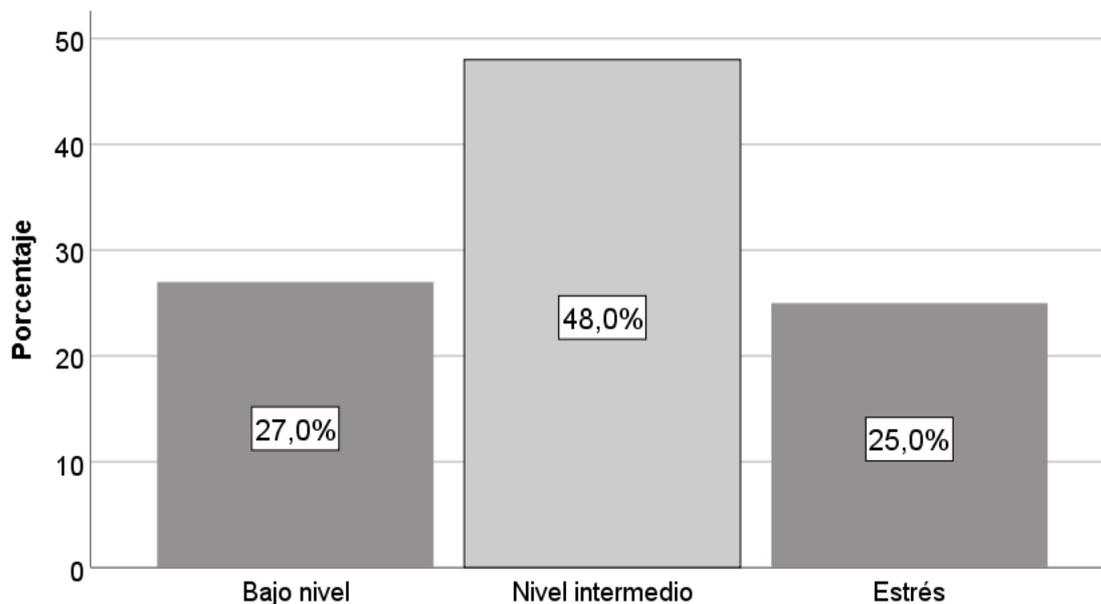


Figura 5 Porcentaje de la dimensión tecnología del estrés laboral.

Al examinar la tabla 5 y la figura 5, en la muestra investigada, en el aspecto tecnológico del estrés laboral, predominó el nivel medio de estrés laboral (48%), mientras que el 27,0% presentó estrés bajo y el 25,0% presentó un nivel alto de estrés laboral.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de la dimensión influencia del líder del estrés en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	27	27,0
	Nivel intermedio	47	47,0
	Nivel alto	26	26,0
	Total	100	100,0

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS

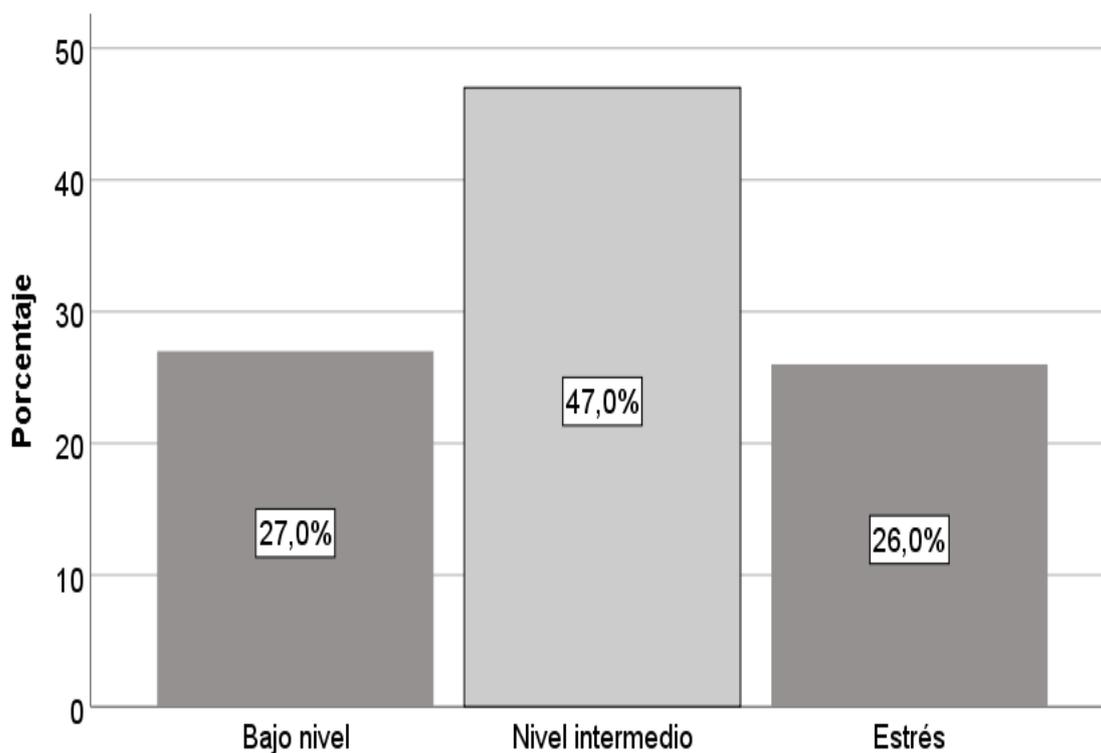


Figura 6 Porcentaje de la dimensión influencia del líder del estrés laboral.

Al examinar la tabla 6 y la figura 6, en la muestra investigada, según la influencia del tamaño del líder en el nivel de estrés laboral, predomina el nivel de estrés medio en el trabajo (47,0%) mientras que el 27,0% tiene un nivel de estrés laboral bajo y el 26,0% de los participantes tiene un nivel de estrés bajo alto. estrés laboral.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de la dimensión cohesión del estrés en el trabajol.

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	34	34,0
Nivel intermedio	38	38,0
Nivel alto	28	28,0
Total	100	100,0

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS

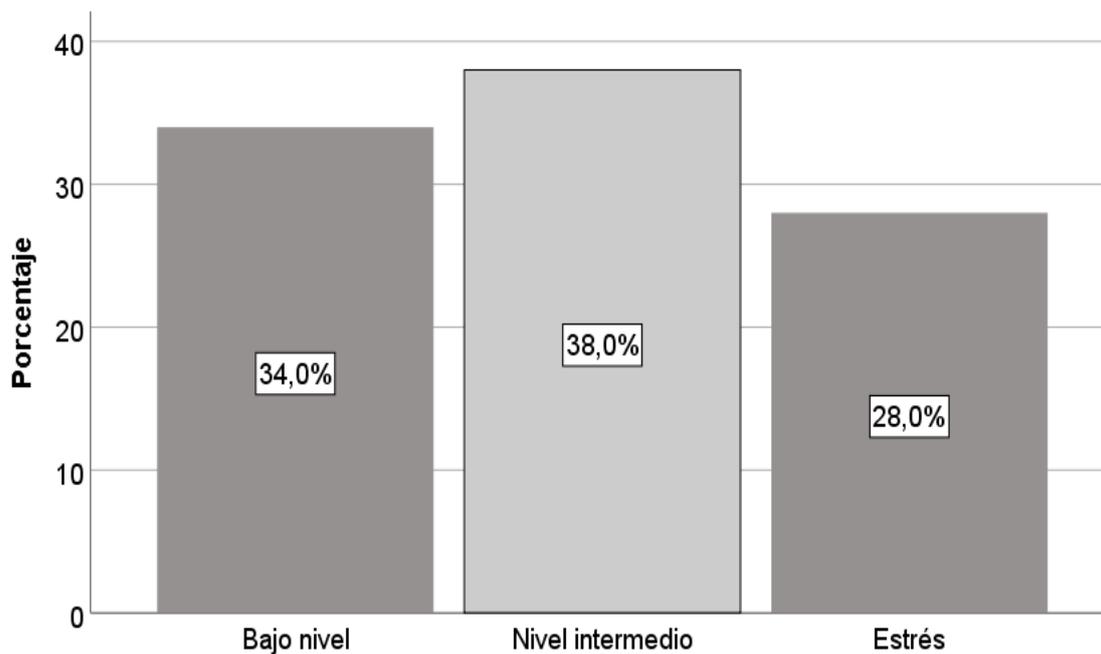


Figura 7 Porcentaje de la dimensión cohesión del estrés laboral.

Al examinar la tabla 7 y figura 7, en la muestra investigada, en la dimensión cohesión del estrés laboral, se observa un predominio del nivel bajo de estrés laboral (38.0%) mientras que el 34.0%, tenían bajos niveles de estrés y el 28.0% de los participantes presentaba altos niveles de estrés laboral.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de la dimensión respaldo del grupo del estrés en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	37	37,0
	Nivel intermedio	50	50,0
	Nivel alto	13	13,0

Total	100	100,0
-------	-----	-------

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS

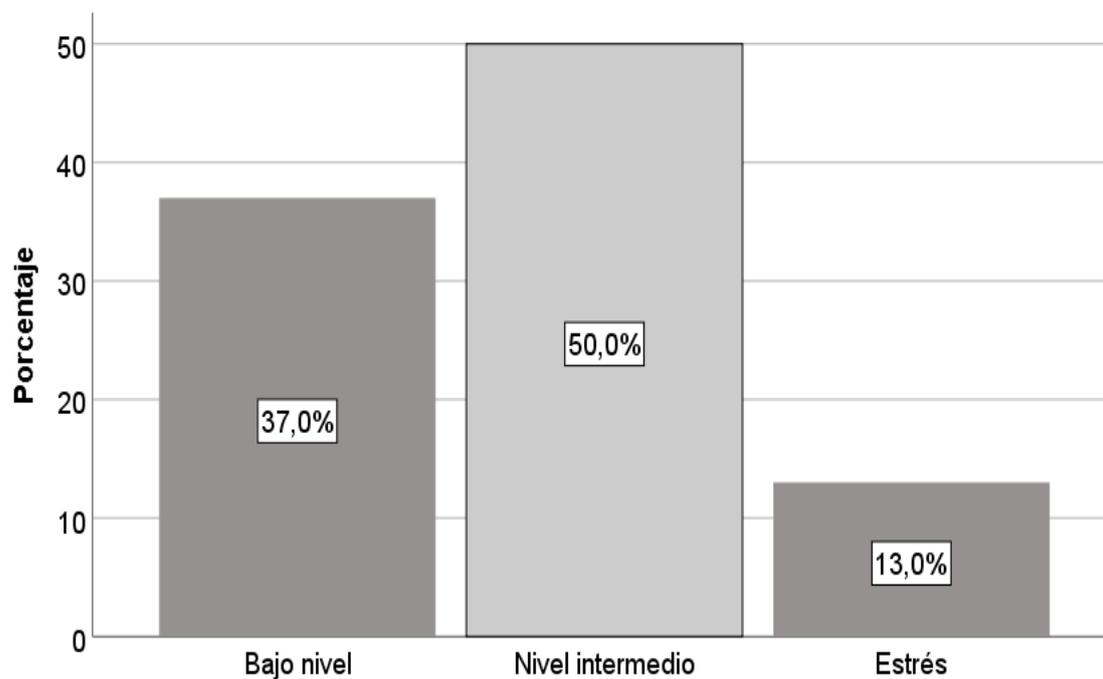


Figura 8 Porcentaje de la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral.

Al examinar la tabla 8 y figura 8, en la muestra investigada, en la dimensión de apoyo al estrés laboral, predomina el estrés laboral (50,0%) mientras que el 37,0% tiene estrés bajo y solo el 13,0% tiene estrés bajo y estrés laboral bajo. estrés laboral.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje del clima social en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	6	6,0
	Promedio	49	49,0
	Tiende a bueno	19	19,0
	Bueno	18	18,0
	Excelente	8	8,0
	Total	100	100,0

Fuente: Progresión de entorno social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert

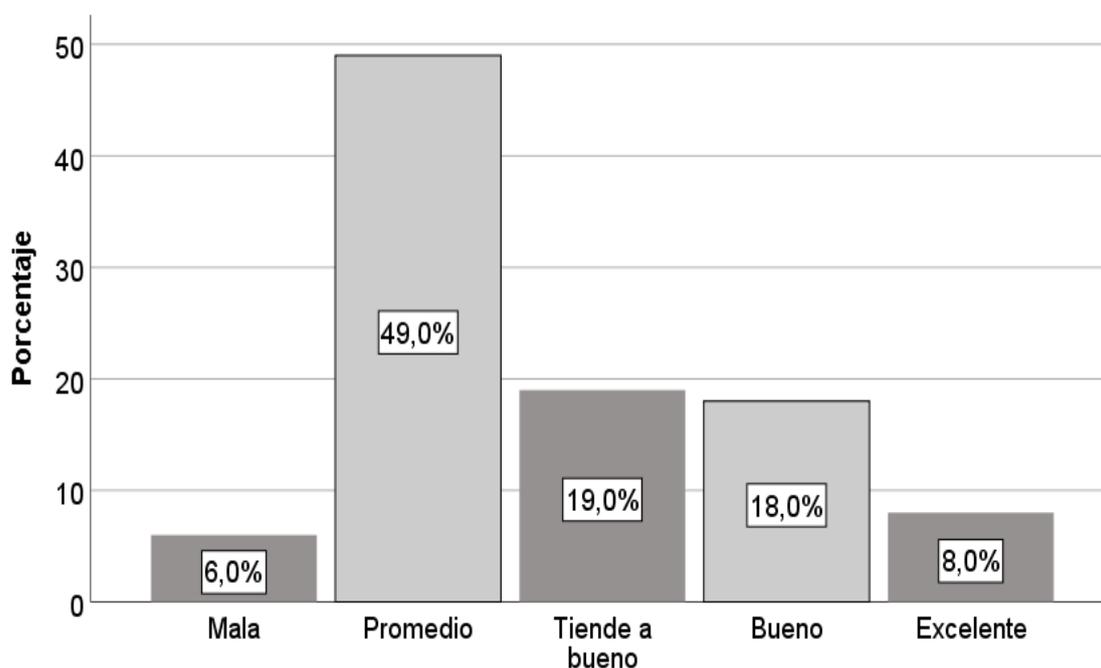


Figura 9 Porcentaje del clima social laboral

Al examinar la Tabla 9 y figura 9, se aprecia que en el 49% de la muestra se destaca el grado promedio del clima social gremial, siguiéndole el grado tendencia a bueno (19%) después el grado bueno (18.%) y el sorprendente (8%); solo el 6% siente un grado malo del clima social gremial .

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones del entorno social en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	2	2,0
Promedio	36	36,0
Tiende a bueno	53	53,0
Bueno	8	8,0
Excelente	1	1,0
Total	100	100,0

Fuente: Progresión de entorno social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert ert

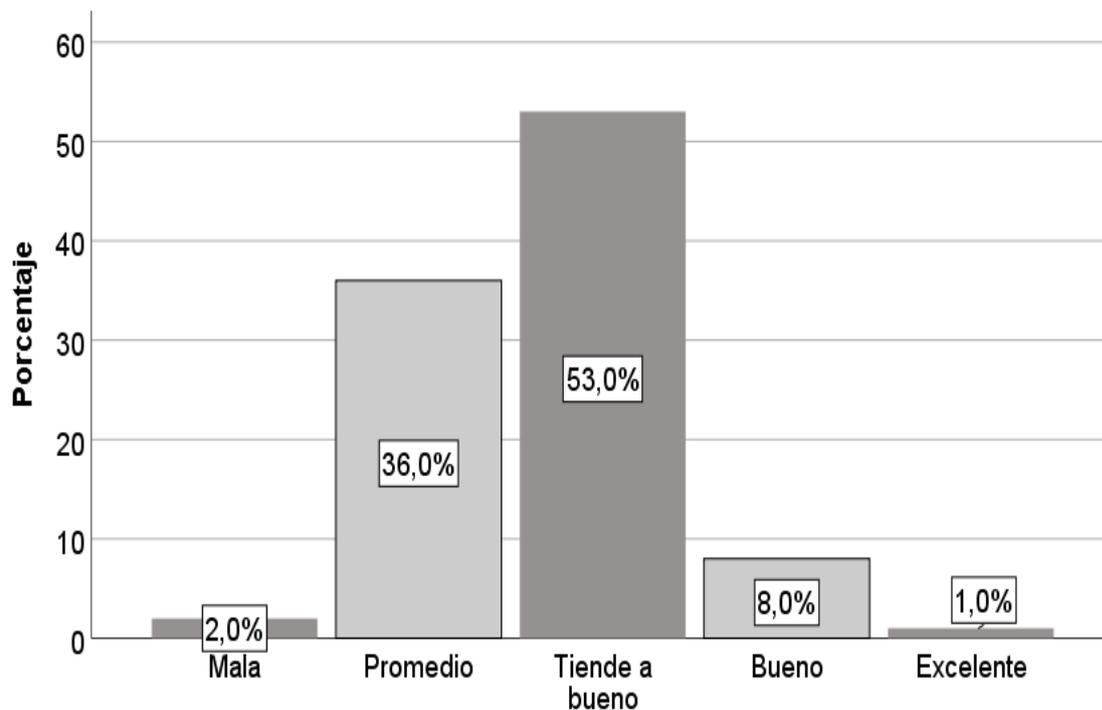


Figura 10 Porcentaje de la dimensión relaciones del clima social laboral.

Al examinar la tabla 10 y figura 10, se aprecia que en el 53% de la muestra predomina el nivel tendiente a bueno en la dimensión relaciones del clima social laboral, siguiéndole el nivel promedio (36%) luego el nivel bueno (8%) y el nivel malo (2%); sólo el 1% de los participantes percibe un nivel excelente.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de la dimensión autorrealización del entorno del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	3	3,0
	Promedio	26	26,0
	Tiende a bueno	44	44,0
	Bueno	26	26,0
	Excelente	1	1,0
	Total	100	100,0

Fuente: Progresión de entorno social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert

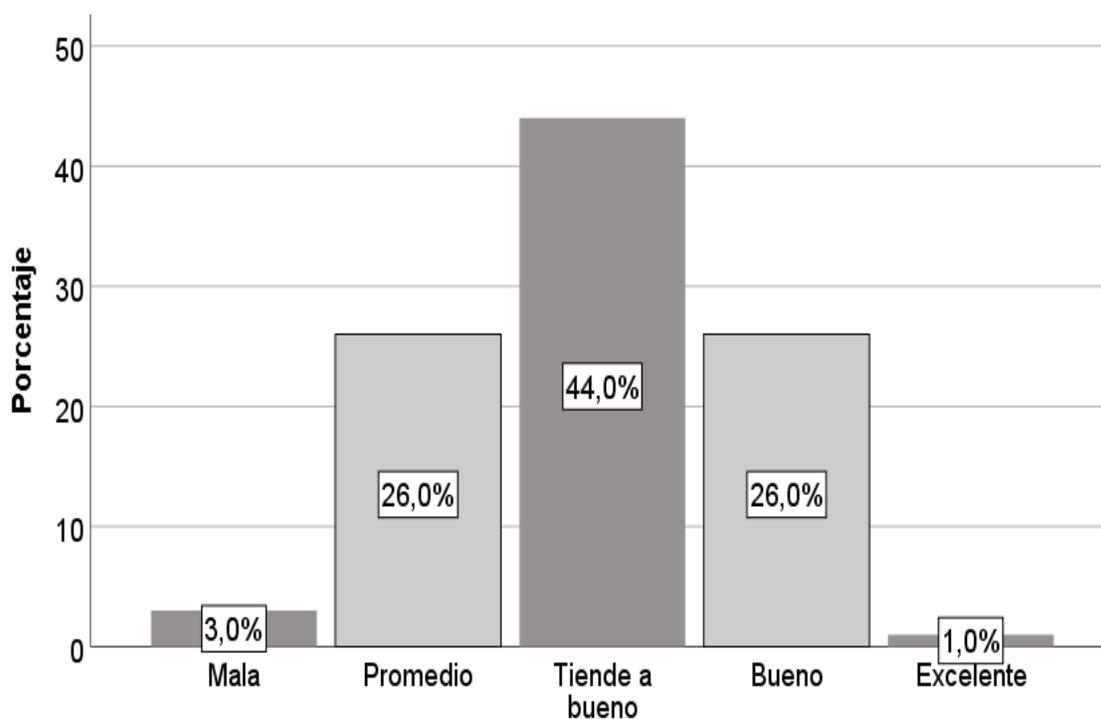


Figura 11 Porcentaje de la dimensión autorrealización del clima laboral.

Al examinar la Tabla 11 y figura 11, se aprecia que en el 44% de la muestra se destaca el grado tendiente a bueno en la magnitud autorrealización del clima gremial, siguiéndole el grado bueno y el grado promedio (26%) después el grado malo (3.); únicamente el 1% de los competidores siente un grado admirable

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de la dimensión estabilidad del entorno en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	2	2,0
Promedio	3	3,0
Tiende a bueno	19	19,0
Bueno	48	48,0
Excelente	28	28,0
Total	100	100,0

Fuente: Progresión de entorno social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert

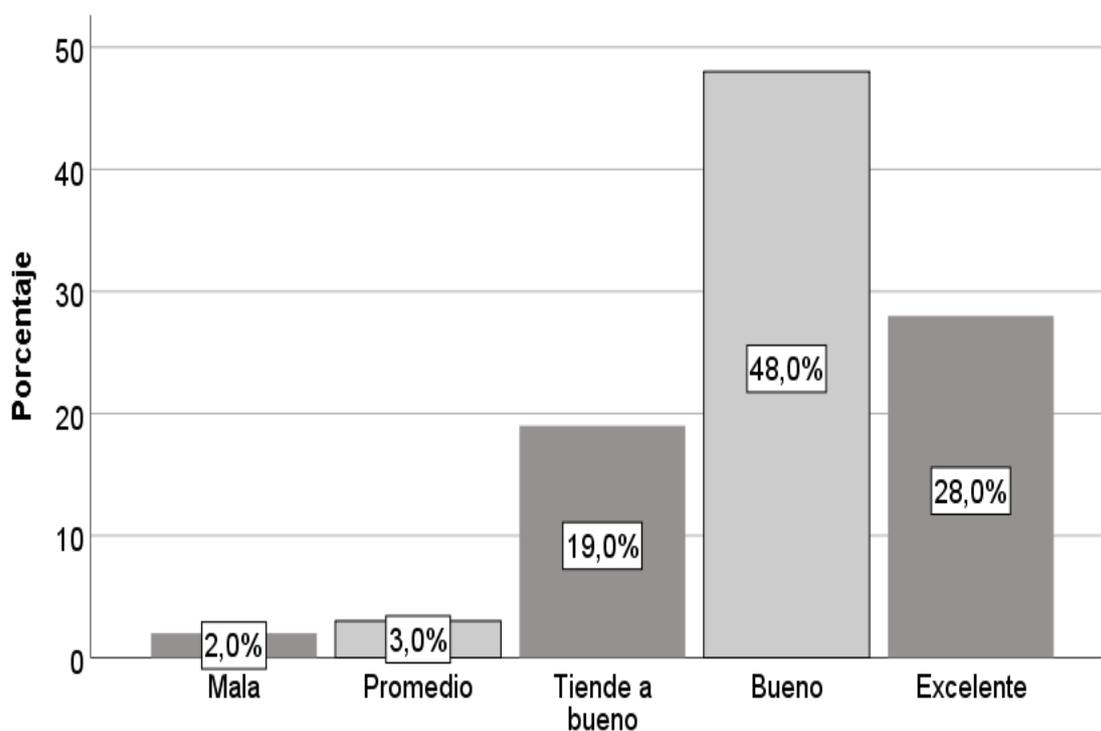


Figura 12 Porcentaje de la dimensión estabilidad del clima laboral

Al examinar la Tabla 12 y figura 12, se aprecia que el 48% de la muestra se destaca el grado bueno en la magnitud seguridad del clima gremial, siguiéndole el grado sorprendente (28%) después el grado tendiente a bueno (27.3%) sigue el grado promedio (3%) y al final el grado malo con solamente el 2% de los competidores

5.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 13

Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov^a

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.090	100	0.045
Estructura organizacional	0.065	100	,200*
Territorio Organizacional	0.106	100	0.007

Tecnología	0.145	100	0.000
Influencia del líder	0.105	100	0.009
Falta de cohesión	0.093	100	0.032
Respaldo del grupo	0.092	100	0.036
Estrés laboral total	0.146	100	0.000
Relaciones	0.095	100	0.028
Autorealización	0.091	100	0.039
Estabilidad	0.085	100	0.069
Clima social laboral total	0.074	100	0.196

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, Escala de Clima Social Laboral de Moos, Moos y Trickert

Los efectos encontrados en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov muestran correlaciones mayores a 0.05, por lo que el estudio de la muestra no tiene una distribución normal, por lo que se utiliza Rho de Spearman para la prueba. Verificar supuestos deductivos. a un nivel de significancia de 0.05.

Hipótesis general

Ho No existe relación significativa entre estrés y el clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Hi Existe relación significativa entre estrés y el clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$).

Regla de decisión

Si; $p > 0,05$ Se acepta la hipótesis nula.

Si; $p < 0,05$ Se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre estrés laboral y clima social laboral.

			Estrés laboral	Clima social laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.014
		Sig. (bilateral)		0.890
		N	100	100
	Clima social laboral	Coeficiente de correlación	0.014	1.000
		Sig. (bilateral)	0.890	
		N	100	100

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS, Progresión de entorno Social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert

Como se analiza en la Tabla 14, los resultados muestran un coeficiente de Spearman Roe directo muy bajo de 0.014 entre el estrés laboral y el ambiente de trabajo social, con una significancia binaria $p = 0.890$ mayor que 0.05.

Decisión estadística

Ya que el costo de importancia encontrado $p = 0.890$ es más grande al 0.05, se rechaza la conjetura alterna y se acepta la conjetura nula que apunta: No hay una interacción significativa entre el estrés gremial y el clima social gremial

Hipótesis específicas

Ho1 El nivel bajo de estrés no es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021

Hi1 El nivel bajo de estrés es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje del estrés laboral total

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel	25	25,0
Nivel intermedio	55	55,0
Nivel alto	20	20,0
Total	100	100,0

Fuente: Progresión de entorno social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert

Al examinar la tabla 15 se puede analizar que en la muestra investigada el grado de estrés gremial predominante es el intermedio con un 55.0%, por lo que rechazamos la premisa alterna y aceptamos la conjetura nula que apunta que: El grado bajo de estrés no es predominante en profesores de enseñanza elemental de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021

Ho2 La categoría promedio de clima social laboral no es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Hi 2 La categoría promedio de clima social laboral es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje del clima social laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	6,0
Válido Promedio	49	49,0
Tiende a bueno	19	19,0

Bueno	18	18,0
Excelente	8	8,0
Total	100	100,0

Fuente, Progresión de entorno social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert

Al examinar la tabla 16, se puede analizar que en la muestra investigada la categoría predominante es la promedio con un porcentaje del 49.0%, por lo que rechazamos la premisa nula y aceptamos la conjetura alterna que muestra que: La categoría promedio de clima social gremial es predominante en profesores de enseñanza elemental de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Ho3. No existe relación entre estrés y la dimensión relaciones del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Hi 3. Existe relación entre estrés y la dimensión relaciones del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$).

Regla de decisión

Si; $p > 0,05$ Se acepta la hipótesis nula.

Si; $p < 0,05$ Se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 17

Coefficiente de correlación entre estrés laboral y la dimensión relaciones del clima laboral.

		Estrés laboral	Relaciones
Rho de Spearman	Estrés laboral	1,000	,061
		Sig. (bilateral)	,545

	N	100	100
	Coefficiente de correlación	,061	1,000
Relaciones	Sig. (bilateral)	,545	.
	N	100	100

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS, Progresión de entorno social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert

Según lo cual se observa en la tabla 17, los resultados demuestran un coeficiente Rho de Spearman entre estrés gremial y la magnitud colaboraciones del clima social gremial directo y bastante débil de 0.061, con una importancia bilateral de $p = 0.545$ más grande que 0.05.

Decisión estadística

Ya que el valor significativo encontrado $p = 0.545$ es mayor que 0.05, se rechazó la hipótesis alternativa y se aceptó la hipótesis nula, la cual establece: No hay relación estadísticamente significativa de el trabajo estresante en el trabajo y la dimensión social en el trabajo social.

Ho4. No existe relación entre estrés y la dimensión autorrealización del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Hi 4. Existe relación entre estrés y la dimensión autorrealización del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Regla de decisión

Si; $p > 0,05$ Se acepta la hipótesis nula.

Si; $p < 0,05$ Se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 18

Coefficiente de correlación entre estrés laboral y la dimensión autorrealización del clima laboral.

	Estrés	Autorrealización
--	--------	------------------

		Coeficiente de correlación	1,000	,026
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	.	,796
		N	100	100
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,026	1,000
	Autorrealización	Sig. (bilateral)	,796	.
		N	100	100

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS, Progresión de entorno social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert

En relación a lo que se observa en la tabla 18, los resultados demuestran para el estrés en el trabajo y la dimensión autorrealización un coeficiente Rho de Spearman directo y muy débil de 0.026, con una significación bilateral de $p = 0.796$ mayor que 0.05.

Decisión estadística

Ya que el valor significativo encontrado $p = 0.796$ es mayor que 0.05, se rechazó la hipótesis alternativa y se aceptó la hipótesis nula, la cual establece: No existe relación significativa entre estrés laboral, orientación de autopercepción y ambiente de trabajo social.

Ho5. La categoría promedio de clima social laboral no es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Hi 5. La categoría promedio de clima social laboral es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$).

Regla de decisión

Si; $p > 0,05$ Se acepta la hipótesis nula.

Si; $p < 0,05$ Se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 19

Coeficiente de correlación entre estrés laboral y la dimensión estabilidad del clima laboral.

		Estrés laboral	Estabilidad	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,111
		Sig. (bilateral)	.	,269
		N	100	100
Estabilidad		Coefficiente de correlación	-,111	1,000
		Sig. (bilateral)	,269	.
		N	100	100

Fuente: Formulario de estrés en el trabajo de la OIT-OMS, Progresión de entorno social en el trabajo de Moos, Moos y Trickert

En relación a lo que se observa en la Tabla 19, los resultados demuestran para el estrés en el trabajo y la dimensión estabilidad del entorno en el trabajo un coeficiente Rho de Spearman inversa y muy débil de -0.111, con una significación bilateral de $p = 0.269$ mayor que 0.05.

Decisión estadística

Ya que el valor significativo encontrado $p = 0.269$ es mayor que 0.05, se rechazó la hipótesis alternativa y se aceptó la hipótesis nula, que establece: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés en el trabajo y los aspectos de estabilidad en el entorno social en el trabajo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio realizada planteó como finalidad principal precisar la relación entre el estrés en el trabajo y el Clima Social Laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica, 2021. Los efectos hallados evidencian un coeficiente de correlación de 0.014, valor muy débil y estadísticamente no significativo ($p = 0,890 > 0,05$). El resultado permite afirmar la no existencia de una relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Social Laboral en docentes de educación básica de una Red

Los resultados encontrados en el presente trabajo, concuerdan con lo hallado por Chirca y Villanueva (2016) en un estudio conformado de 100 trabajadores seleccionándose a través de un muestreo no probabilístico del tipo básico, nivel relacional con diseño correlacional y corte transversal, en donde no existe relación con un nivel significativo del 0.05 y un nivel confianza del 95 % existente entre el estrés en el trabajo y el entorno laboral en trabajadores de la Municipalidad de Huancayo por tanto, el trabajo que realizan en esta Municipalidad es de forma correcta. ; y con los resultados de Barbosa (2017) cuyos resultados mostraron el 82.9% de la muestra con niveles tolerables de estrés y 17% con niveles preocupantes , la cohesión entre compañeros ha sido el componente del clima organizacional mejor de manera positiva evaluado, y el elemento de apoyo de la jefatura y de la organización ha sido el exclusivo predictor de estrés en el trabajo, guardando interacción con nuestros propios resultados el análisis estuvo formado por burócratas universitarios; quienes reportaron la no vida de una interacción significativa en medio de las cambiantes investigadas.

Por otro lado los resultados encontrados no coinciden con lo hallado en otras indagaciones, tanto a grado a grado mundial como nacional. A grado mundial, Barboza y Souza (2018) en un análisis sobre clima organizacional y estrés gremial en trabajadores de enseñanza preeminente cuyos resultados evidenciaron una interacción en medio de las cambiantes de análisis. De igual manera la muestra evidenció que el elemento recompensa es inferior a 2.9, lo que apunta que hay baja motivación y reconocimiento de los jefes con sus trabajadores. Se concluyó señalando que la realidad del componente Cohesión entre compañeros es un elemento elevado de clima organizacional que posibilita encarar al estrés en el trabajo, bastante diferente al componente Apoyo a Jefatura y de la Organización que incide en el estrés en los trabajadores, en Pariba-Brasil, e Ibarvo et al. (2017) en un análisis sobre la interacción entre el clima organizacional y el grado de estrés personal de los juzgados parientes de la urbe de Chihuahua- México, reportaron la vida de una interacción inversa significativa en medio de las cambiantes estudiadas. A grado nacional, no coinciden con los estudios de Ccahuana (2019) sobre estrés gremial y clima organizacional en maestros de una I.E, de Miraflores-Espinar y los de Cayao (2020) sobre estrés gremial y clima gremial a lo largo de el separación social de una RED Educativa de los Olivos, reportaron la vida de una interacción inversa significativa en medio de las cambiantes investigadas, concluyéndose que a más grande estrés menor clima organizacional conveniente.

Relacionadas al primer objetivo específico, que propuso que el grado bajo de estrés es predominante en profesores de enseñanza elemental de una Red Educativa Rural, los resultados encontrados, señalan que el grado predominante de estrés es el intermedio con un 55.0%, y el grado de estrés bajo es de 25.0%, por lo cual se confirma, que: El grado medio o moderado de estrés es predominante en maestros de enseñanza elemental de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021. Conforme con la Organización Internacional del Trabajo (2016) las profesiones que involucran una interacción de contacto directo con otras

personas como es la situación de la docencia, tienden a ser consideradas una profesión generadora de estrés, de tal forma, que la existencia de niveles de estrés promedio o moderado y/o elevados de estrés es algo anhelado en esta población.

Este resultado concuerda en nuestro medio, por lo hallado por Cayao (2020) en su estudio sobre estrés laboral en personal de una Red Educativa del distrito de los Olivos durante el aislamiento social por la pandemia provocada por el COVID-19, quien reportó que el 45% de los participantes del estudio presentaban un estrés laboral moderado. Por otro lado, no concuerda con lo hallado por Peña y Jacome (2020) quienes en un estudio sobre perfil de estrés en docentes de secundaria en la ciudad de Bucaramanga- Colombia, reportaron un predominante nivel alto de estrés, así mismo con lo encontrado por Londoño (2019) cuyos resultados demostraron que en la escala de magnitud del estrés gremial se prueba una alta puntuación en el componente presión del trabajo ($M=28.14$) comparativamente con los demás componentes del instrumento y respecto a la escala de frecuencia, el elemento de más grande puntuación ha sido componentes organizacionales ($M=45.41$) que permanecen referidas a propiedades propias de la organización como las metas, las tareas, la autoridad, el clima social y las colaboraciones interpersonales,. Llegándose a la conclusión que la presión del trabajo, tanto en la escala de magnitud como en la escala de frecuencia son que predominan ante los demás componentes del estrés gremial.

En relación al segundo objetivo específico, que planteó que la categoría promedio de clima social laboral es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural, los resultados muestran que la categoría predominante es la promedio con un porcentaje del 49.0%. Este resultado permite afirmar que: La categoría promedio de clima social laboral es predominante en docentes de educación de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.

Este resultado concuerda por lo hallado por Cayao (2020) en nuestro medio, en la averiguación sobre estrés gremial y clima gremial en personal de la Red Educativa del distrito de los Olivos a lo largo del separación social por la enfermedad pandémica provocada por el coronavirus, quien reportó que el 41.3% de los competidores percibían un moderado clima gremial en la organización

Relacionadas al tercer objetivo específico, que propuso decidir la interacción entre el Estrés Gremial y la magnitud Colaboraciones del Clima Social Gremial; los resultados hallados evidencian un coeficiente de correlación de 0.061, costo bastante débil y estadísticamente no relevante ($p = 0,545 > 0,05$). El resultado posibilita asegurar la no vida de una interacción significativa entre el Estrés Gremial y la magnitud Colaboraciones del Clima Social Gremial en maestros de enseñanza elemental de una Red Educativa Rural-Huancavelica 2021.

Este resultado no es concordante con lo hallado por Ccahuana (2019) en un análisis sobre estrés gremial y la magnitud relacional del clima organizacional en profesores de secundaria de un colegio secundario de Miraflores-Espinar Espinar, quien reportó una interacción inversa significativa en medio de las cambiantes estudiadas.

Relacionadas al cuarto objetivo específico, que propuso decidir la interacción entre el Estrés Gremial y la magnitud Autorrealización del Clima Social Gremial; los resultados hallados evidencian un coeficiente de correlación de 0.026, costo bastante débil y estadísticamente no importante ($p = 0,796 > 0,05$). El resultado posibilita asegurar la no vida de una interacción significativa entre el Estrés Gremial y la magnitud Autorrealización del Clima Social Gremial en maestros de enseñanza elemental de una Red Educativa Rural,– Huancavelica 2021.

El resultado no concuerda con lo encontrado por Ccahuana (2019) en un trabajo sobre estrés gremial y la magnitud autorrealización del clima organizacional en maestros de grado secundario de un colegio secundario del distrito Miraflores- Espinar, quien encontró una interacción inversa significativa en medio de las cambiantes.

Relacionadas al quinto objetivo específico, que propuso establecer la interacción entre el Estrés Gremial y la magnitud Seguridad del Clima Social Gremial; los resultados hallados evidencian un coeficiente de correlación de -0.111 , costo inverso bastante débil y estadísticamente no relevante ($p = 0,269 > 0,05$). El resultado posibilita asegurar la no vida de una interacción significativa entre el Estrés Gremial y la magnitud Seguridad del Clima Social Gremial en maestros de enseñanza elemental de una Red Educativa Rural,– Huancavelica 2021.

Este resultado no coincide con lo comunicado por Ccahuana (2019) en la averiguación sobre estrés gremial y clima organizacional, quien en la magnitud seguridad en maestros de secundaria de una Organización Educativa, encontró una interacción inversa significativa en medio de las cambiantes investigadas.

Los resultados de nuestro análisis, no coinciden con la más grande parte de los estudios hechos. A grado teórico como experimental se espera descubrir una interacción inversa entre el estrés gremial y el clima organizacional, o sea a mayor grado de estrés gremial menor percepción correcta del clima gremial o a menor grado de estrés gremial mejor percepción del clima gremial. Además de dichos criterios, la condición de enfermedad pandémica que ha creado en los maestros de la muestra estudiada cambios en su historia para eludir contagiarse y enfermarse, así como la serie de exigencias laborales de carácter técnico profesional que involucra la educación remota, deberían de haber incidido en un crecimiento

de los niveles de estrés gremial, así como haber incidido para una interacción inversa significativa en medio de las cambiantes investigadas.

La magnitud de las correlaciones y el nivel de significancia encontrados en el trabajo, es en todo los casos muy débil y no significativo, por lo que se puede señalar, que ambas variables no están asociadas y dadas las características de la muestra (docentes de nivel rural) los resultados no son susceptibles de ser generalizados. Esto se puede interpretar en la medida que el nivel de estrés alto es del 20%, el clima social organizacional percibido es promedio (49%) y tendiente a bueno y bueno (37%) y el malo es solo el 6%, nos indicaría que la presencia de estrés en la muestra investigada no está relacionada con el clima social laboral. Dado la no concordancia empírica encontrada en el presente estudio con otros trabajos, se hace imprescindible realizar estudios con otros diseños de investigación de tipo multivariado, incluyendo factores psicosociales como variables moduladoras con el fin de conocer y predecir su influencia sobre las variables estudiadas.

CONCLUSIONES

- El coeficiente de correlación de Spearman hallado para el objetivo general fue de 0.014, valor muy débil y siendo la $p=0.890$ mayor que 0.05, se concluye que: No existe relación significativa entre estrés y el clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.
- El nivel de estrés laboral predominante para el primero objetivo específico es el intermedio con un 56.0%, por lo que se concluye que: El nivel bajo de estrés no es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021
- El mayor nivel de porcentaje del clima social laboral para el segundo objetivo específico es para la categoría promedio con un 49.0%, por lo que se concluye que: La categoría promedio de clima social laboral es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.
- Encontró coeficiente de correlación de Spearman para el tercer objetivo específico 0.061, el cual es un valor muy bajo y con $p = 0.545$ mayor que 0.05, se concluyó que:

No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y las dimensiones del ambiente sociolaboral relación entre Docentes de educación en la red de educación rural - Huancavelica 2021.

- Se encontró el coeficiente de correlación de Spearman para la cuarta meta específica, que es 0.026, que es un valor muy bajo, y con $p = 0.796$ mayor que 0.05, se concluyó que: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la dimensión de percepción subjetiva del objetivo. Red de Educación Rural Docente de Educación Básica Trabajo Social Ambiente - Huancavelica 2021.
- Se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman para el quinto objetivo es -0,11, que es un inverso muy bajo, y con $p = 0,269$ mayor que 0,05, y se concluyó que: No hay relación estadísticamente significativa ¿Cuál es la diferencia entre Aspectos de estrés y estabilidad en la comunidad Ambiente laboral docentes para la educación Red de Educación Básica Rural - Huancavelica 2021.

RECOMENDACIONES

- A los docentes de la red educativa, se le recomienda, la implementación de procesos de mejora continua para aumentar la conciencia de los docentes sobre la tendencia hacia el buen desempeño. o excelentes respecto a las relaciones del entorno social en el trabajo de la institución con alianzas estratégicas ya sea municipalidades, centros de salud comunitarios, etc.
- A la red educativa se le sugiere, realizar procesos de optimización continua (actividades, talleres, etcétera.) para aumentar la percepción hacia un grado de excelencia en relación a la autorrealización de los maestros de las instituciones
- Se sugiere que al personal psicoeducativo de la red, promover talleres orientados a desarrollar estrategias de afrontamiento al estrés, clima organizacional, cohesión grupal y liderazgo dado que el nivel de estrés presentado en muestra (promedio

55.0% y alto% 20.0%) podría dar lugar a la presencia de un futuro estrés laboral crónico.

- A las instituciones educativas en general se les recomienda, tomar con precaución los resultados del presente estudio, dado que una inadecuada interpretación de ellos podrían tener consecuencias sobre el clima social laboral de otras instituciones.
- A los investigadores psicólogos laborales u organizacionales, se les recomienda orientar sus estudios tratando de ampliar los rangos de las variables bajo la modulación de factores sociodemográficas (sexo, condición laboral, edad, estado civil, etc) con la finalidad de obtener mayor información de la relación existen entre las variables estudiadas
- A los psicólogos e investigadores organizacionales, se les recomienda llevar a cabo trabajos de niveles explicativos con diseños correlacionales o de exposfacto con implicancias estadísticas de regresión lineal multivariado, que permitan establecer relaciones de carácter predictivo()
- A la Universidad Peruana los Andes, se le recomienda la publicación del trabajo de tesis en el repositorio de la universidad, con el fin de pueda ser referida como antecedentes para otros estudios similares.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- American Psychiatric Association (2017). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. DSM-5*. 5ta edición. España: Editorial Médica Panamericana.
- Asociación de Psicología Americana (APA-2010). *Diccionario conciso de psicología*. México: Manual Moderno.
- Barbosa, S.; Souza, S.; Nascimento Y. y Sousa, M. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en psicología* [Internet] [citado 21 de marzo de 2018]: 38(1): 61-69. Disponible en: <http://alternativas.me/27-numero-38-agosto-2017-enero-2018/157-clima-organizacional-y-estres-laboral-en-funcionarios-tecnico-administrativos-universitarios>.
- Buceta, J. y Bueno, A. (2002). *Psicología y Salud. Control del estrés y trastornos asociados*. Madrid: Dykinson
- Ccahuana, G. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en nla institución educativa N° 564335 de Miraflores-Espinar*. [Tesis Maestría] Lima Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34369>
- Carrobbles, J. (1996). Estrés y trastornos psicofisiológicos, En Caballo, V., Buela-Casal, G. y Carrobbles J. (Dirs) *Manual de psicopatología y trastornos psiquiátricos*. P.p. 407-450. Madrid: Siglo XXI editores
- Cayao, M. (2021). *Estrés laboral y el clima laboral durante el aislamiento social en la RED Educativa N° 19 los Olivos, 2020*. [Tesis de Maestría] Lima Universidad Cesar Vallejo. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57687/Cayao_PMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2.^a ed.) . México: Thomson
- Chircca, H. y Villanueva, M. (2016). *Relación entre estrés laboral y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo – 2016*. [Tesis pregrado] Huancayo Universidad Nacional del Centro
Disponible en : <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4707>
- De la Poza J. (2008). Satisfacción, Clima y Calidad de vida laboral. En Andrés Rodríguez (Coord.) *Introducción a la psicología del trabajo de las organizaciones* .pp.42-64. México: Pirámide.
- Fernández, L. Informe. *Educar frente a la distancia*. Diario el Comercio 4 de julio 2021
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Fuste-Escolano, A. (2009). Comportamiento y salud. En Luis Oblitas (Coord.) *Psicología de la salud y calidad de vida*. Tercera edición. México: CENGAGE Learning
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford .
- Galimberti, U. (2012). *Diccionario de psicología y psicoanálisis*. México: Siglo veintiuno
- Hernández, R., Fernández,P. y Batipsta, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición . , México: Mc Graw Hill.
- Ibarvo, V.; Portillo, M. y Núñez, A. (2017). *Estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua;* 2017. Disponible en <http://investiga.fcaunam.mx/docs/xxii/docs/3.01.pdf>.

- Nieto-Munuera, J., Abad, M., Esteban, M. y Tejerina, M. (2015). *Psicología para ciencias de la salud: estudio del comportamiento humano ante la enfermedad*. Madrid: McGraw Hill. Interamericana
- Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (2020). *Escala de Clima Social. Familia (FES), Trabajo (WES), Institución Penitenciaria (CIES), Centro Escolar (CES)*. Manual, 5ª edición. Madrid: TEA.
- Morán, C. (2005). *Psicología del Trabajo. Nociones introductorias*. Málaga: Ediciones ALJIBE
- Muchinsky, P. (2004). *Psicología aplicada al trabajo*. España: Thompson.
- Novoa, S. (2006). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel educación secundaria del Colegio San José de Monterrico*. [Tesis Maestría] Piura Universidad de Piura
- Londoño, L. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Fides Et Ratio* 17 (17) Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004
- Organización Internacional del Trabajo (OIT-2016)). *Estrés en el trabajo*. 1ra Ed. Turín-Italia: Centro de Formación de la OIT.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral*. Manual 1ra Ed... Lima: CARTOLAN; 2004.
- Peña, L. y Jacome, A. (2020). *Perfil del estrés en docentes de una Institución Oficial de secundaria de Bucaramanga*. [Tesis Título Profesional] Colombia, Universidad Cooperativa de Colombia.
- Pereyra, M. (2009). Estrés y Salud. En Luis Oblitas (Coord.). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Tercera Edición, p.p. 213-245. México: CEGAGE Learning

- Reynoso, L. y Seligson, I. (2005). *Psicología clínica y de la salud. Un enfoque conductual*. México: Editorial Manual Moderno
- Rivera, D., Rincón, J y Flores, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 39(19).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Rodríguez, A. y Díaz, B. (2004). La organización y la red de organizaciones como unidad de análisis. En Andrés Rodríguez (Coord.). *Psicología de las organizaciones*. p. p. 233-238. Barcelona: Editorial UOC.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Cuarta edición. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Medica Superior* 25(2).
https://www.researchgate.net/publication/262496747_La_gestion_universitaria_y_el_clima_organizacional
- Supo, J. (2020). *Seminarios de investigación científica*. Arequipa: Sociedad Hispana de Investigadores Científicos.
- Tarazona, D, y Alba, R. (2004). *Condiciones Psicosociales del Trabajo*. Lima: UNMSM.
- Yusuf, N. y Metiboba, S. (2012) *Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization. Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36-43.
https://www.academia.edu/13474932/Work_Environment_and_Job_Attitude_among_Employees_in_a_Nigerian_Work_Organization

ANEXOS

Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO: ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACION BASICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCAVELICA -2021						
AUTORES : Astrid Sedano Palacios y Madeleine Susan Nonalaya Godiño						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General :</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>-¿Cuál es el nivel de estrés en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?</p> <p>- ¿Cuál es la categoría de clima social laboral en docentes de educación básica de una Red</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de estrés en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>. Existe relación entre estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El nivel bajo de estrés es predominante en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021</p> <p>La categoría promedio de clima social laboral es predominante en</p>	ESTRÉS			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
			Clima organizacional	Misión, metas, estrategias, políticas gerenciales, dirección objetivo de la organización	Ordinal	Bajo nivel de estrés
			Estructura organizacional	Rendición de informes, control sobre el trabajo, flexibilidad de la estructura formal, y cadena de mando.	Nunca (1)	Nivel medio de estrés
			Territorio organizacional	Control del trabajo, espacios privados de trabajo, y comodidad para trabajar con otros miembros del trabajo.	Raras veces (2)	Alto nivel de estrés
			Tecnología	Equipos disponibles, conocimiento técnico, ausencia de tecnología	Ocasional (3)	
Influencia del líder		Alguna veces (4)				
Falta de		Frecuente (5)				
		Generalmente (6)				
		Siempre				

<p>Educativa Rural – Huancavelica 2021?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre estrés y la dimensión relaciones del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre estrés y la dimensión autorrealización del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre estrés y la dimensión estabilidad del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021?</p>	<p>-Determinar la categoría de clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p> <p>-Determinar la relación que existe entre estrés y la dimensión relaciones del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p> <p>-Determinar la relación que existe entre estrés y la dimensión autorrealización del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p> <p>-Determinar la relación que existe entre estrés y la dimensión estabilidad del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p>	<p>docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p> <p>Existe relación entre estrés y la dimensión relaciones del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p> <p>Existe relación entre estrés y la dimensión autorrealización del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p> <p>Existe relación entre estrés y la dimensión estabilidad del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021.</p>	<p>cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p>	<p>Respaldo, respeto, preocupación y confianza que el supervisor muestra hacia el trabajador.</p> <p>Integración y colaboración de grupo, estatus y prestigio, organización, presión grupal.</p> <p>Respaldo de metas, protección del equipo ante demandas injustas y apoyo técnico de equipo.</p>	<p>(7)</p>	
Clima Laboral						
		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos	
		Relaciones	Implicación Cohesión Apoyo	Ordinal Verdadero (1)	Mala Promedio Tiende a Bueno Bueno	
		Autorrealización	Autonomía Organización			

	Rural – Huancavelica 2021 -Determinar la relación que existe entre estrés y la dimensión estabilidad del clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural – Huancavelica 2021		Estabilidad	Presión Claridad Control Innovación Comodidad	Falso (0)	Excelente
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICOS A UTILIZAR			
Tipo: Básica Nivel : Relacional Diseño : Descriptivo-Correlacional Método: Científico general. Deductivo	Población: Finita, 120 docentes de ambos sexo del nivel educativo básico regular de una Red Educativa Rural de la Región Huancavelica en el periodo escolar del año 2021.	Técnica : Encuesta Instrumentos: Variable1: Cuestionario de Estrés Laboral de OIT. Variable 2 : Escala de Clima Social Laboral	Descriptiva: Frecuencias, promedios, porcentajes, , varianza. Inferencial:: Estadístico no paramétrico : Rho de Spearman Representación: Tablas y figuras			

	<p>Muestreo No probabilístico por conveniencia.</p> <p>Muestra: 100, sujetos que cumplan los criterios de inclusión</p>	de Moos,R. Moos B. yTrickett	
--	---	------------------------------	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la variable Estrés

Instrumento	Definición conceptual.	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
Estrés	Respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos por el individuo para hacer frente a esas exigencias laborales (OIT, 2016)	<p>Puntajes Obtenidos en el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS</p> <p>En niveles, Bajo nivel de estrés</p> <p>Nivel intermedio de estrés</p> <p>Alto nivel de estrés</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p>	<p>Misión, metas, estrategias, políticas gerenciales, dirección objetivo de la organización</p> <p>Rendición de informes, control sobre el trabajo, flexibilidad de la estructura formal, y cadena de mando.</p> <p>Control del trabajo, espacios privados de trabajo, y comodidad para trabajar con otros miembros del trabajo.</p> <p>Equipos disponibles, conocimiento técnico, ausencia de tecnología</p> <p>Respaldo, respeto, preocupación y confianza que el supervisor muestra hacia el trabajador.</p> <p>Integración y colaboración de grupo, estatus y prestigio, organización, presión grupal.</p> <p>Respaldo de metas, protección del equipo ante demandas injustas y apoyo técnico de equipo.</p>	Cualitativa

Operacionalización del Cuestionario de Estrés Laboral

Instrumento	Definición conceptual.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel o Rango
Cuestionario Estrés Laboral	Respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos por el individuo para hacer frente a esas exigencias laborales (OIT, 2016)	Clima organizacional	Misión, metas, estrategias, políticas gerenciales, dirección objetivo de la organización	1,10,11,20	Bajo nivel Menos 90,
		Estructura organizacional	Rendición de informes, control sobre el trabajo, flexibilidad de la estructura formal, y cadena de mando.	2,12,16,24	
		Territorio organizacional	Control del trabajo, espacios privados de trabajo, y comodidad para trabajar con otros miembros del trabajo.	3,15,22	Intermedio 90 -153
		Tecnología	Equipos disponibles , conocimiento técnico, ausencia de tecnología	4,14,25	
		Influencia del líder	Respaldo, respeto, preocupación y confianza que el supervisor muestra hacia el trabajador.	5,6,13,17	Alto nivel Más 153,
		Falta de cohesión	Integración y colaboración de grupo, estatus y prestigio, organización, presión grupal.	7,9,18,21	
		Respaldo del grupo	Respaldo de metas, protección del equipo ante demandas injustas y apoyo técnico de equipo.	8,19,23	

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

<https://forms.gle/gS1HrrpfngXqnZh7> INSTRUMENTOS EN FORMULARIOS GOOGLE

ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO-W

Sexo:

Edad:

Especialidad:

Instrucciones:

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en la relación con su centro de trabajo.

Anote las contestaciones en la hoja de respuestas. Si cree que la frase, aplicada a su lugar de trabajo, es verdadera (V) o si cree que la frase es falsa (F) siga el orden de la numeración que tienen las frases, aquí y en la hoja, para evitar equivocaciones.

		V	F
1	El trabajo es realmente estimulante.		
2	La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		
3	Los Jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.		
4	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.		
5	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.		
6	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.		
7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.		
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.		
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.		
11	No existe mucho espíritu de grupo.		
12	El ambiente es bastante impersonal.		

13	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.		
14	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.		
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.		
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.		
17	Las actividades están bien planificadas.		
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.		
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.		
20	La iluminación es muy buena.		
21	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		
22	La gente se ocupa personalmente por los demás.		
23	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.		
24	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.		
25	Muy pocas veces las «cosas se dejan para otro día».		
26	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).		
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.		
28	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.		
29	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		
30	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.		
31	La gente parece estar orgullosa de la organización.		
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera, del trabajo.		
33	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.		
34	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.		
36	Aquí nadie trabaja duramente.		
37	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.		
38	Los Jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.		
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.		

40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.		
41	Los empleados ponen grao esfuerzo en lo que hacen.		
42	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.		
43	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.		
44	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.		
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo.		
46	No se «meten prisas» para cumplir las tareas.		
47	Normalmente se explican a! empleado los detalles de las tareas encomendadas.		
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.		
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.		
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.		
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		
52	A menudo los empleados comen juntos a mediodía.		
53	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.		
54	Generalmente los empleados no Intentan ser especiales o independientes.		
55	Se toma en serio la frase «el trabajo antes que el juego».		
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.		
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.		
58	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.		
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.		
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
61	En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
62	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.		
63	Los jefes esperan demasiado de los empleados.		

64	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.		
65	Los empleados trabajan muy intensamente.		
66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.		
67	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.		
68	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.		
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
70	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
71	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.		
72	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.		
73	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.		
74	Los empleados actúan con grado de independencia de los jefes.		
75	El personal parece ser muy poco eficiente.		
76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
77	Las normas y los criterios cambian constantemente.		
78	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
79	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.		
80	El mobiliario está, normalmente, bien colocado.		
81	De ordinario, el trabajo es muy interesante.		
82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
83	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.		
84	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.		
85	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.		
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		
87	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.		

88	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.		
89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.		
90	Los locales están siempre bien ventilados.		

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Apellido, Nombre:..... Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo:..... Cargo que ocupa:..... Fecha:.....

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

NUNCA	N
RARA VEZ	RV
OCASIONALMENTE	O
ALGUNA VECES	AV
FRECUENTEMENTE	F
GENERALMENTE	G
SIEMPRE	S

		N	RV	O	AV	F	G	S
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							

10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	Él que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Sor Mary Elena Canaza Coaguila HC.

DIRECTORA DE LA RED DUCATIVA RURAL FE Y ALEGRIA N°79 ACOBAMBA –HUANCAVELICA

Yo, Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO identificada con DNI N° 47860337 y Mabel Astrid SEDANO PALACIOS identificada con DNI N° 46874749, respetuosamente me presento y expongo:

Solicito ante su persona la autorización para poder realizar un trabajo de investigación titulada ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCAVELICA – 2021 el día 21 de julio del presente año. Este proyecto será en beneficio de su persona, sus trabajadores y la mía, ya que es un requisito indispensable para mi titulación en la carrera de Psicología de la Universidad Peruana los Andes.

Por lo expuesto reitero mi solicitud de autorización de estudios en sus trabajadores, agradeciendo de antemano toda la cooperación que pueda prestar al respecto.

ATENTAMENTE



Bach. NONALAYA GODIÑO Madeleine Susan

DNI Nro 47860337

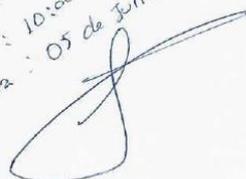


Bach. SEDANO PALACIOS Astrid Mabel

DNI Nro. 46874749



Recibi : Conforme
 Hora : 10:00 am
 Fecha : 05 de Julio 2021





“AÑO DE SAN JOSÉ”

Yo soy el Camino, la Verdad y la Vida (Jn 14,6)

Telefónica
FUNDACIÓN

Acobamba, 12 de Julio de 2021

Estimados miembros Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO y Mabel Astrid SEDANO PALACIOS.

Después de revisar el estudio propuesto, ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCVELICA – 2021 presentado por Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO identificada con DNI N° 47860337 y Mabel Astrid SEDANO PALACIOS identificada con DNI N° 46874749, otorgo permiso para que el estudio se lleve a cabo.

Como parte del procedimiento obtendrá el consentimiento de todos los participantes.

Al concluir con su investigación se proporcionara a mi oficina una copia de su tesis de investigación aprobada con la finalidad de tener una referencia de investigación de los docentes que forman parte de la red educativa.

Todos los datos recopilados se mantendrán de manera confidencial y se tomara en cuenta las recomendaciones sugeridas.

Me despido de sus dignas personas, oramos por ustedes para nuestro Señor Resucitado bendiga su labor educativa.

Atentamente,

Sor Mary Elena Canaza Coaguila HC.
DIRECTORA RER N° 79 Acobamba

“Compañía de las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl”

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

Confiabilidad de Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,844	,843	25

Confiabilidad de la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)

$$Rk20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) * \left(\frac{Vt - \Sigma p * p}{Vt} \right)$$

Dónde:

$$n = 90$$

$$n-1 = 90-1$$

$$\Sigma p*q = 21.23$$

$$VAR = 73.90$$

Reemplazando

$$Rk20 = \left(\frac{90}{90-1} \right) * \left(\frac{73.90 - 21.23}{73.90} \right)$$

$$Rk20 = (1.011) * (0.712)$$

$$Rk20 = 0,72$$

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS.

Validez de constructo del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

		Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio Organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respald o del grupo	Total estrés
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,416**	,482**	,502**	,423**	,440**	,501**	,743*
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	,416**	1	,338**	,453**	,429**	,456**	,566**	,724*
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Territorio Organizacional	Correlación de Pearson	,482**	,338**	1	,382**	,288**	,452**	,416**	,650*
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000
Tecnología	Correlación de Pearson	,502**	,453**	,382**	1	,469**	,468**	,417**	,718*

	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
Influencia del líder	Correlación de Pearson	,423**	,429**	,288**	,469**	1	,482**	,489**	,716*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000
Falta de cohesión	Correlación de Pearson	,440**	,456**	,452**	,468**	,482**	1	,541**	,766*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
Respaldo del grupo	Correlación de Pearson	,501**	,566**	,416**	,417**	,489**	,541**	1	,761*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
Total de estrés laboral	Correlación de Pearson	,743**	,724**	,650**	,718**	,716**	,766**	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132

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

Validez de constructo de la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)

		Relaciones	Autorrealización	Estabilidad	Total, de clima social laboral
Relaciones	Correlación de Pearson	1	,417**	,413**	,751**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132
Autorrealización	Correlación de Pearson	,417**	1	,466**	,784**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132
Estabilidad	Correlación de Pearson	,413**	,466**	1	,826**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132
Total de clima social laboral	Correlación de Pearson	,751**	,784**	,826**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).					

DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

ESTRÉS LABORAL																												
Sujeto	Género	Edad	Carg	EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	EL7	EL8	EL9	EL10	EL11	EL12	EL13	EL14	EL15	EL16	EL17	EL18	EL19	EL20	EL21	EL22	EL23	EL24	EL25
1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	7	2	4	6	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	6	4	2	6	6	6	6	6	6	3	4	2	6
3	1	1	3	4	2	3	4	6	5	2	6	4	4	2	2	6	2	2	2	5	6	5	3	3	2	3	6	3
4	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	2	3	3	3	2	1	1	3	2
5	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	7	7	7	7	1	1	1	1	1
6	1	4	2	3	4	4	3	2	6	6	4	3	3	3	4	6	3	6	4	3	6	4	4	6	4	6	4	4
7	1	1	3	3	3	4	6	6	5	7	7	6	5	4	6	4	3	3	3	4	5	5	6	5	3	5	5	6
8	1	1	3	6	2	4	3	3	7	5	5	7	5	5	4	5	5	7	7	5	6	6	7	6	2	3	7	5
9	1	2	3	4	1	5	5	2	2	5	5	5	4	6	2	2	4	2	5	6	4	2	4	2	1	6	6	6
10	2	2	3	2	2	4	3	1	2	3	2	3	4	2	1	3	1	1	6	2	3	2	2	2	1	3	3	3
11	1	4	2	4	6	5	4	1	1	3	2	1	1	1	1	4	1	3	6	1	1	1	1	1	1	5	1	7
12	1	7	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	1	4	6	2	1	4	2	2	2	2	3	2	1	2	3
13	1	4	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	5	2	2	2	4	2	2	2	1	4	2	1	2	4	1	2	1	4	1	2	2	4	2	2	2	2	4
15	1	1	3	1	3	3	2	1	2	4	3	4	6	4	4	2	2	1	5	3	1	1	5	6	3	3	2	3
16	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	6	6	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4
17	2	1	2	1	4	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	1	3	2	3	1	3	3	4	6	4	6	2	3	2	1	1	3	1	6	1	1	1	1	6	1	2	3	3
19	1	5	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	6	2	1	2	2	2
20	2	3	2	2	1	2	2	2	7	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2
21	1	1	2	4	2	2	2	4	6	4	4	6	5	4	4	6	4	6	4	6	7	6	6	7	2	2	6	6
22	1	3	1	6	6	3	4	5	6	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	4	6	6	2	4	6	4	1	4
23	1	5	2	3	5	6	3	2	2	3	4	6	4	2	1	4	6	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	5
24	1	3	1	4	3	2	5	4	5	3	2	2	3	4	4	4	5	3	3	2	4	6	6	4	6	4	5	2
25	1	4	2	3	6	3	2	3	6	4	4	2	5	4	3	5	6	4	2	4	2	2	2	6	6	3	4	3
26	1	4	1	3	3	6	1	2	3	4	5	4	6	3	6	7	2	3	6	4	3	6	4	4	6	6	5	6
27	1	5	2	6	3	3	1	3	7	2	3	4	6	3	4	6	4	2	6	5	7	4	4	2	6	6	6	6
28	1	4	1	3	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	6	3	3	3	6	2	4	4	4
29	1	3	1	6	2	3	2	3	5	2	1	2	3	4	4	3	5	6	4	5	2	3	2	5	4	6	4	3
30	1	2	1	4	5	6	1	2	4	4	4	1	3	4	4	4	3	6	3	4	3	4	6	6	6	6	4	2
31	2	3	1	4	6	3	3	4	4	4	5	3	2	6	4	3	1	2	3	3	2	6	6	2	1	1	2	4
32	1	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	6	4	2	3	1	6	2	3	3	3	4	2	4	5	5	3
33	1	4	2	6	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	6	4	2	3	5	4	3	6	5	5	3
34	1	5	1	4	2	4	6	5	3	4	4	5	5	3	5	2	4	3	2	6	5	4	5	4	3	3	4	4

35	1	3	1	6	6	4	4	4	2	3	4	4	5	6	4	4	6	4	4	3	4	3	3	2	6	5	6	3
36	2	5	1	5	2	3	3	6	3	2	6	5	6	2	3	5	5	5	4	3	4	4	2	7	6	2	2	3
37	2	5	1	4	3	2	4	4	4	6	6	4	6	6	3	3	6	5	3	2	5	3	3	5	4	3	3	4
38	1	5	1	6	3	4	6	4	2	4	2	1	4	6	7	6	2	2	2	3	6	1	1	3	4	6	5	2
39	1	5	1	4	2	2	4	6	5	4	3	3	6	6	2	1	3	3	5	7	6	5	6	7	4	6	4	6
40	1	5	2	4	4	1	3	5	6	2	4	3	4	3	1	2	3	6	6	6	5	2	3	5	7	6	4	3
41	2	3	2	7	1	3	4	1	2	3	4	6	5	3	4	3	2	4	4	5	7	3	5	4	6	4	2	6
42	2	5	1	6	6	2	3	2	6	5	7	2	5	4	4	1	3	6	5	6	3	3	5	6	3	2	6	1
43	1	5	3	6	6	4	4	2	1	2	6	7	6	5	5	4	3	4	5	3	5	3	7	4	3	3	2	3
44	1	5	3	4	7	2	3	6	4	6	7	1	2	3	6	3	1	4	6	2	6	7	5	3	4	6	3	4
45	2	5	1	3	6	7	2	3	6	5	4	6	2	4	5	7	2	2	2	4	3	5	5	7	2	5	7	4
46	2	5	2	6	3	4	6	5	4	1	4	6	7	5	4	2	3	5	4	4	3	6	5	3	4	4	2	4
47	2	5	2	4	3	7	1	2	3	1	2	5	3	1	3	3	6	3	3	3	3	6	6	5	7	6	2	3
48	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	6	3	6	3	3	6	5	4	2	5	7	1	6	5	6	6	4
49	2	4	1	2	2	6	6	4	3	3	3	3	3	3	6	5	3	2	7	5	4	6	5	2	3	4	5	6
50	1	3	2	3	2	2	3	6	6	6	4	5	7	7	5	3	3	2	3	6	2	4	2	6	7	5	5	6
51	1	2	2	5	5	5	6	3	6	2	1	3	6	4	5	7	3	2	2	6	4	7	3	2	1	6	4	4
52	2	4	2	1	3	4	5	5	7	1	2	4	4	5	5	7	6	3	6	3	2	4	5	4	5	6	5	5
53	1	3	2	5	7	6	3	3	4	5	6	5	4	7	7	6	2	3	6	7	5	3	4	3	2	1	2	3
54	1	4	2	4	7	2	3	4	5	7	5	4	3	2	1	2	4	6	2	7	7	5	4	6	6	3	2	3
55	2	5	1	2	3	4	5	4	6	7	5	4	4	3	6	2	4	5	5	7	6	5	4	2	2	7	7	2
56	1	4	2	3	2	6	3	5	4	3	3	1	5	3	4	4	3	7	6	2	5	4	2	7	6	6	5	6
57	2	3	2	5	2	4	5	7	4	1	6	2	5	6	6	5	5	5	1	2	3	2	3	6	4	5	3	3
58	1	4	2	2	3	4	3	1	5	5	5	5	6	4	7	5	5	5	7	2	6	5	2	7	2	4	6	6
59	2	4	2	5	6	2	4	4	5	1	3	6	7	4	3	3	5	6	4	5	1	7	6	2	4	5	6	6
60	1	3	2	5	1	6	7	6	2	7	1	4	6	5	4	7	2	5	5	3	4	5	1	6	4	3	5	5
61	1	3	2	5	3	3	3	7	1	4	2	3	5	4	7	7	3	5	2	2	4	3	6	2	7	5	2	3
62	2	3	2	4	1	5	4	2	6	2	7	3	6	7	2	5	5	3	1	7	6	4	7	3	5	6	5	4
63	2	7	2	4	3	1	7	3	5	4	3	1	5	4	5	3	6	4	6	4	6	2	4	3	6	5	2	4
64	1	3	2	5	2	2	7	6	7	6	5	3	7	1	5	5	7	5	5	7	4	5	4	5	7	4	6	6
65	2	3	2	5	2	6	1	4	3	7	1	6	3	5	6	5	4	2	6	4	4	7	2	6	3	2	4	5
66	1	2	2	5	6	1	7	4	4	3	4	3	3	7	6	3	7	2	4	5	7	6	5	2	7	1	7	4
67	2	4	2	4	1	7	3	3	3	6	3	4	3	6	3	3	6	3	4	3	3	3	7	5	6	4	4	3
68	1	3	2	2	3	4	5	7	4	4	4	4	7	7	2	3	7	5	6	7	3	1	5	3	5	3	4	7

69	2	5	2	5	1	5	7	1	6	7	4	3	3	5	7	2	5	7	3	3	5	4	3	3	2	4	5	2	
70	1	5	2	3	6	4	7	4	6	5	4	7	6	4	1	5	4	1	4	6	2	6	5	4	7	6	5	6	
71	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
72	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
73	1	4	2	2	7	2	6	3	7	3	6	3	4	4	6	6	5	2	7	6	5	6	6	6	2	3	4	5	
74	1	4	2	3	4	6	1	6	3	7	3	6	4	6	4	5	6	6	3	4	4	5	5	5	3	7	4	6	
75	2	5	2	2	3	7	2	4	3	7	4	4	6	6	3	6	4	7	6	6	6	3	6	3	7	2	5	5	
76	1	5	2	4	3	4	5	7	5	6	6	7	2	1	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	1	1	7	
77	2	5	2	4	5	3	5	7	2	1	7	7	4	4	6	7	2	1	5	4	3	2	3	4	2	2	5	6	
78	1	5	2	5	3	3	7	3	2	1	1	1	5	6	4	3	4	4	3	3	6	1	1	6	4	3	3	3	
79	2	6	2	2	3	6	4	7	1	1	4	4	6	7	4	6	6	6	2	5	2	3	4	6	3	3	4	5	
70	1	6	2	3	2	5	7	7	3	3	3	3	2	7	3	2	3	2	2	6	2	4	3	3	7	2	3	5	
81	2	3	2	3	4	5	2	4	7	1	3	4	3	2	5	5	3	5	7	4	5	7	7	3	2	2	6	7	
82	1	4	2	4	2	6	4	5	2	3	2	1	7	7	2	4	6	5	7	7	3	4	5	7	1	3	6	6	
83	2	5	2	2	3	2	1	2	6	3	4	3	3	2	3	7	7	5	6	4	4	5	4	2	2	2	6	6	
84	1	6	2	4	2	7	3	6	6	3	5	5	6	6	7	2	7	4	7	3	6	5	3	6	6	3	5	4	3
85	2	6	2	3	5	2	4	7	1	7	6	6	4	6	3	4	3	6	3	4	3	6	3	5	6	2	7	6	
86	1	6	2	2	3	5	3	5	5	6	5	4	6	2	7	5	4	4	4	3	2	2	1	5	5	3	3	2	
87	2	6	2	5	4	5	2	4	6	3	4	2	6	6	2	2	2	4	5	3	5	3	4	2	3	3	6	6	
88	1	5	2	5	6	6	1	2	5	7	6	3	5	4	6	6	7	5	7	7	2	3	5	6	7	7	4	5	
89	2	6	2	3	1	7	3	5	2	5	1	4	7	4	4	4	7	3	5	2	5	2	7	2	7	3	4	6	
90	1	6	2	2	7	4	4	2	5	4	3	5	7	4	5	2	7	2	4	2	6	6	3	2	2	6	6	6	
91	2	5	2	5	3	3	5	6	7	6	4	7	1	7	3	3	6	2	4	4	6	7	1	5	3	2	6	2	
92	1	6	2	3	2	1	7	4	3	3	1	6	2	1	7	4	2	5	7	2	7	1	4	2	2	5	7	2	
93	2	5	2	2	4	6	4	5	5	7	6	2	3	3	3	5	6	6	3	3	7	1	7	4	2	2	5	3	
94	1	6	2	7	6	2	5	6	3	6	6	4	2	2	5	3	1	7	5	1	5	5	6	5	4	4	7	2	
95	2	6	2	5	3	7	6	5	5	3	3	5	4	3	4	6	2	1	1	4	2	5	3	4	4	2	3	7	
96	1	6	2	2	3	7	6	2	1	7	3	7	5	4	3	6	6	4	5	3	4	4	3	2	5	5	3	4	
97	2	3	2	2	3	6	4	5	5	7	2	6	6	2	3	2	6	7	5	3	6	4	5	4	6	3	6	3	
98	1	5	2	3	3	7	5	3	5	3	6	5	3	7	1	5	7	4	4	4	7	3	5	7	4	5	6	4	
99	1	6	2	7	4	5	6	2	6	7	4	4	3	5	4	4	5	6	6	4	6	5	6	1	7	6	6	1	
100	2	6	2	6	3	5	5	3	3	7	6	6	5	4	4	4	2	2	7	7	2	6	7	1	7	5	7	6	

ESTRÉS LABORAL								
Sujeto	Climaorganiz	Estruorganiza	Territorio	Tecnología	Influencia	Faltadecohesion	Respaldogrupa	Totalestres
1	8	8	7	5	4	7	6	45
2	18	17	9	13	18	20	14	109
3	13	12	7	9	22	15	14	92
4	8	6	4	4	10	8	5	45
5	10	4	9	3	10	10	9	55
6	13	16	14	10	17	21	14	105
7	18	17	10	15	19	23	17	119
8	23	20	13	13	20	24	14	127
9	18	14	8	15	12	16	13	96
10	10	12	6	7	8	11	7	61
11	7	14	9	12	7	6	8	63
12	11	13	6	7	16	12	7	72
13	4	5	4	4	4	4	3	28
14	9	12	7	8	6	7	8	57
15	16	14	7	7	8	15	7	74
16	18	8	6	9	11	8	9	69
17	7	10	6	6	8	8	6	51
18	9	11	5	9	12	13	9	68
19	14	10	5	7	7	8	6	57
20	11	8	5	6	15	10	8	63
21	19	16	10	12	22	24	12	115
22	11	14	12	11	19	15	13	95
23	13	13	13	14	12	15	9	89
24	17	15	11	12	15	13	12	95
25	14	15	13	11	18	14	9	94
26	16	20	15	9	16	15	17	108
27	19	19	11	11	21	15	13	109
28	12	11	10	11	18	17	10	89
29	15	14	13	10	16	11	10	89
30	17	16	18	6	14	14	14	99
31	18	15	6	8	14	11	12	84
32	18	12	13	8	13	11	11	86
33	17	14	14	9	12	11	12	89

34	17	13	10	14	16	18	11	99
35	20	20	14	13	13	13	12	105
36	15	11	14	11	17	18	12	98
37	19	12	11	14	13	20	12	101
38	17	17	10	10	15	14	9	92
39	22	13	9	13	19	20	14	110
40	14	15	14	9	19	15	12	98
41	20	11	13	12	11	20	11	98
42	20	21	11	7	15	16	12	102
43	24	18	11	10	10	18	12	103
44	14	22	10	8	15	16	20	105
45	14	20	11	8	20	21	14	108
46	23	13	13	13	15	13	14	104
47	14	11	17	10	11	14	14	91
48	13	15	13	12	10	20	17	100
49	13	20	11	15	17	12	13	101
50	19	15	11	12	21	19	13	110
51	18	16	8	13	22	11	14	102
52	15	19	12	16	22	11	12	107
53	20	22	11	8	20	18	10	109
54	13	12	14	10	18	24	13	104
55	13	21	11	11	19	19	17	111
56	13	17	19	12	15	16	13	105
57	19	12	13	13	18	12	13	100
58	14	23	11	14	13	23	14	112
59	22	19	12	15	17	10	15	110
60	17	15	15	14	18	21	9	109
61	20	14	15	9	17	13	10	98
62	24	9	13	13	20	14	17	110
63	17	16	11	17	15	14	10	100
64	17	18	14	20	25	18	14	126
65	15	18	11	10	16	23	10	103
66	20	23	10	18	16	15	11	113
67	20	12	16	12	12	18	10	100
68	21	15	14	19	21	14	8	112

69	16	16	14	14	12	18	12	102
70	18	16	12	17	21	18	16	118
71	4	4	3	3	7	4	3	28
72	4	4	3	3	7	4	3	28
73	16	24	6	16	22	17	15	116
74	18	15	15	13	18	22	15	116
75	20	17	21	11	19	20	9	117
76	11	11	12	14	18	20	11	97
77	15	21	6	13	20	15	11	101
78	17	13	11	14	11	14	5	85
79	19	13	15	15	19	13	10	104
70	15	10	14	15	18	11	9	92
81	15	22	12	12	20	13	12	106
82	23	17	12	16	18	14	9	109
83	11	18	9	14	19	12	11	94
84	23	11	17	10	25	19	13	118
85	16	18	14	13	16	21	14	112
86	11	17	14	9	18	17	10	96
87	21	17	12	10	15	12	10	97
88	19	23	18	13	20	18	16	127
89	21	14	17	16	13	16	6	103
90	16	22	8	17	11	17	15	106
91	14	16	8	13	20	24	13	108
92	10	23	8	11	13	18	7	90
93	15	15	14	13	18	20	9	104
94	17	23	13	8	13	20	15	109
95	15	11	12	15	20	14	10	97
96	14	14	16	16	12	20	12	104
97	15	17	19	13	15	23	9	111
98	18	14	15	16	17	22	14	116
99	21	20	18	12	16	18	15	120
100	22	21	14	13	17	16	17	120

CLIMA LABORAL																																											
Sujet	Género	Edad	Carg	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	CL24	CL25	CL26	CL27	CL28	CL29	CL30	CL31	CL32	CL33	CL34	CL35					
1	1	1	2	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1			
2	1	7	2	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0			
3	1	1	3	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1			
4	2	2	3	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
5	2	3	2	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1			
6	1	4	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0			
7	1	1	3	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0			
8	1	1	3	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1			
9	1	2	3	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1			
10	2	2	3	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1		
11	1	4	2	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
12	1	7	3	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1		
13	1	4	3	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
14	1	5	2	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1		
15	1	1	3	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1		
16	2	2	3	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0		
17	2	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0		
18	1	3	2	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	
19	1	5	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
20	2	3	2	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	
21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1		
22	1	3	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	
23	1	5	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
24	1	3	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
25	1	4	2	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
26	1	4	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	
27	1	5	2	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	
28	1	4	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	
29	1	3	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
30	1	2	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0
31	2	3	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1
32	1	4	2	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
33	1	4	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1
34	1	5	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1
35	1	3	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1
36	2	5	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
37	2	5	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1
38	1	5	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1
39	1	5	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	5	2	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	

82	1	4	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0		
83	2	5	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	
84	1	6	2	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
85	2	6	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	
86	1	6	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	
87	2	6	2	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	
88	1	5	2	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0
89	2	6	2	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
90	1	6	2	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1		
91	2	5	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	
92	1	6	2	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
93	2	5	2	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0
94	1	6	2	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
95	2	6	2	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	
96	1	6	2	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1
97	2	3	2	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	
98	1	5	2	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
99	1	6	2	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	
100	2	6	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	

CLIMA LABORAL																																									
Sujet	CL36	CL37	CL38	CL39	CL40	CL41	CL42	CL43	CL44	CL45	CL46	CL47	CL48	CL49	CL50	CL51	CL52	CL53	CL54	CL55	CL56	CL57	CL58	CL59	CL60	CL61	CL62	CL63	CL64	CL65	CL66	CL67	CL68	CL69	CL70	CL71	CL72	CL73	CL74		
1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1		
2	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	
3	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0		
4	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1		
5	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0		
6	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0		
7	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
8	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0		
9	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0		
10	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0		
11	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	
12	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0		
13	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	
14	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
15	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0
19	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
20	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
21	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	
22	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
23	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
24	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1
25	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	
26	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	
27	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	
28	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	
29	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	
30	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	
31	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	
32	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	
33	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	
34	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	
35	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1		
36	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	
37	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	
38	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	
39	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	
40	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	

81	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	
82	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
83	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
85	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0
86	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
87	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0
88	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0
89	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1
90	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
91	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	
92	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
93	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1
94	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
95	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1
96	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1
97	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
98	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
99	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
100	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	

CLIMA LABORAL																				
Sujeto	CL75	CL76	CL77	CL78	CL79	CL80	CL81	CL82	CL83	CL84	CL85	CL86	CL87	CL88	CL89	CL90	Relaciones	Autorealización	Estabilidad	Total
1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	12	15	20	47
2	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	17	20	17	54
3	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	14	13	19	46
4	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	22	31	69
5	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	14	14	23	51
6	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	16	18	27	61
7	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	13	10	15	38
8	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	14	11	21	46
9	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	14	18	23	55
10	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	12	10	24	46
11	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	14	22	25	61
12	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	12	14	21	47
13	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	15	21	25	61
14	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	13	17	21	51
15	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	20	20	26	66
16	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	18	17	29	64
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	26	36	88
18	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	17	16	25	58
19	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	19	21	29	69
20	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	13	15	22	50
21	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	15	18	26	59
22	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	17	18	18	53
23	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	16	15	16	47
24	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	17	15	25	57
25	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	18	15	25	58
26	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	13	19	20	52
27	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	14	14	24	52
28	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	14	14	21	49
29	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	17	15	26	58
30	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	17	12	20	49

31	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	13	14	22	49
32	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	15	17	19	51
33	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	16	16	25	57
34	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	15	14	20	49
35	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	19	13	19	51
36	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	13	17	17	47
37	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	16	17	20	53
38	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	15	17	20	52
39	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	16	16	20	52
40	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	15	13	23	51
41	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	19	22	24	65
42	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	20	22	22	64
43	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	15	21	21	57
44	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	19	18	21	58
45	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	19	16	26	61
46	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	14	20	29	63
47	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	15	22	20	57
48	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	20	22	59
49	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	14	17	19	50
50	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	16	18	21	55
51	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	16	12	19	47
52	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	18	18	21	57
53	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	21	18	19	58
54	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	18	20	20	58
55	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	16	19	19	54
56	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	19	29	65
57	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	18	19	25	62
58	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	22	18	23	63
59	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	23	17	22	62
60	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	14	16	22	52
61	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	19	19	26	64
62	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	21	20	23	64

63	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	21	16	30	67
64	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	22	19	22	63
65	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	20	17	26	63
66	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	17	19	21	57
67	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	15	18	22	55
68	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	17	19	28	64
69	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	16	19	19	54
70	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	15	18	22	55
71	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	9	9	19	37
72	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	10	9	18	37
73	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	13	20	21	54
74	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	15	18	26	59
75	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	16	18	24	58
76	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	16	18	18	52
77	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	17	22	21	60
78	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	20	17	25	62
79	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	18	13	21	52
70	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	12	15	24	51
81	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	20	22	25	67
82	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	17	18	28	63
83	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	20	15	27	62
84	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	20	17	28	65
85	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	21	12	20	53
86	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	17	22	27	66
87	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	15	19	25	59
88	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	11	17	26	54
89	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	11	17	23	51
90	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	15	14	22	51
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	18	16	25	59
92	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	20	16	28	64
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	20	15	24	59
94	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	17	20	28	65

95	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	14	16	20	50
96	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	12	17	20	49
97	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	17	17	26	60
98	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	17	14	23	54
99	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	14	16	23	53
100	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	17	13	21	51

CONSENTIMIENTO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCVELICA – 2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “, Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO identificada con DNI N° 47860337 y Mabel Astrid SEDANO PALACIOS identificada con DNI N° 46874749,”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancavelica, 16 de julio 2021.



(PARTICIPANTE)
 Apellidos y nombres: DIAZ VILLANTOY MIRIAM F.
 N° DNI: 20063239

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO
 D.N.I. N° 47860337
 N° de teléfono/celular: 964858350

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Ríos Pinto
 D.N.I. N° 25717154
 N° de teléfono/celular: 993319785.

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaranga
 D.N.I. N° 44745934
 N° de teléfono/celular: 964668255

4. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Mabel Astrid SEDANO PALACIOS
 D.N.I. N° 46874749
 N° de teléfono/celular:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCVELICA – 2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “, Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO identificada con DNI N° 47860337 y Mabel Astrid SEDANO PALACIOS identificada con DNI N° 46874749.”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancavelica, 16 de julio 2021.



(Firma manuscrita)
 PARTICIPANTE)
 Apellidos y nombres: Garcia Rivera Marilus
 N° DNI: 23271668

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO
 D.N.I. N°47860337
 N° de teléfono/celular: 964858350

(Firma manuscrita)

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Ríos Pinto
 D.N.I. N° 25717154
 N° de teléfono/celular: 993319785.

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaranga
 D.N.I. N° 44745934
 N° de teléfono/celular: 964668255

4. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Mabel Astrid SEDANO PALACIOS
 D.N.I. N° 46874749
 N° de teléfono/celular:

(Firma manuscrita)



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCVELICA – 2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “, Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO identificada con DNI N° 47860337 y Mabel Astrid SEDANO PALACIOS identificada con DNI N° 46874749,”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancavelica, 16 de julio 2021.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: **Meza Villanueva Neisser**

N° DNI: **42007421**

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO
 D.N.I. N°47860337
 N° de teléfono/celular: 964858350

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Ríos Pinto
 D.N.I. N° 25717154
 N° de teléfono/celular: 993319785.

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaranga
 D.N.I. N° 44745934
 N° de teléfono/celular: 964668255

4. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Mabel Astrid SEDANO PALACIOS
 D.N.I. N° 46874749
 N° de teléfono/celular:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada " ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCVELICA – 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: " Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO identificada con DNI N° 47860337 y Mabel Astrid SEDANO PALACIOS identificada con DNI N° 46874749,"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancavelica, 16 de julio 2021.




 (PARTICIPANTE)
 Apellidos y nombres: Scotomavor Carrión Cristóbal
 N° DNI: 23271668

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO
 D.N.I. N°47860337
 N° de teléfono/celular: 964858350

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Ríos Pinto
 D.N.I. N° 25717154
 N° de teléfono/celular: 993319785.

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaranga
 D.N.I. N° 44745934
 N° de teléfono/celular: 964668255

4. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Mabel Astrid SEDANO PALACIOS
 D.N.I. N° 46874749
 N° de teléfono/celular:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCVELICA - 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: "Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO identificada con DNI N° 47860337 y Mabel Astrid SEDANO PALACIOS identificada con DNI N° 46874749."

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancavelica, 16 de julio 2021.



(Firma)
 (PARTICIPANTE)
 Apellidos y nombres: Saenz Pedrosa Hernan
 N° DNI: 23369277

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Madeleine Susan NONALAYA GODIÑO
 D.N.I. N°47860337
 N° de teléfono/celular: 964858350

(Firma)

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Julia Esther Rios Pinto
 D.N.I. N° 25717154
 N° de teléfono/celular: 993319785.

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaranga
 D.N.I. N° 44745934
 N° de teléfono/celular: 964668255

4. Responsable de investigación

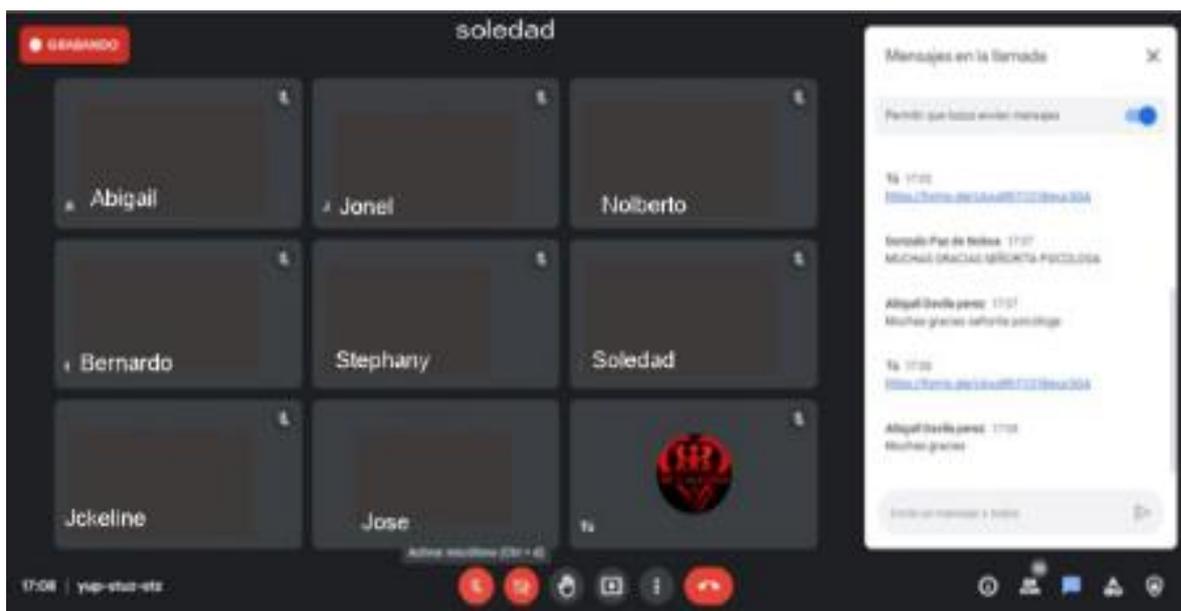
Apellidos y nombres: Mabel Astrid SEDANO PALACIOS
 D.N.I. N° 46874749
 N° de teléfono/celular:

(Firma)

FOTOGRAFIAS

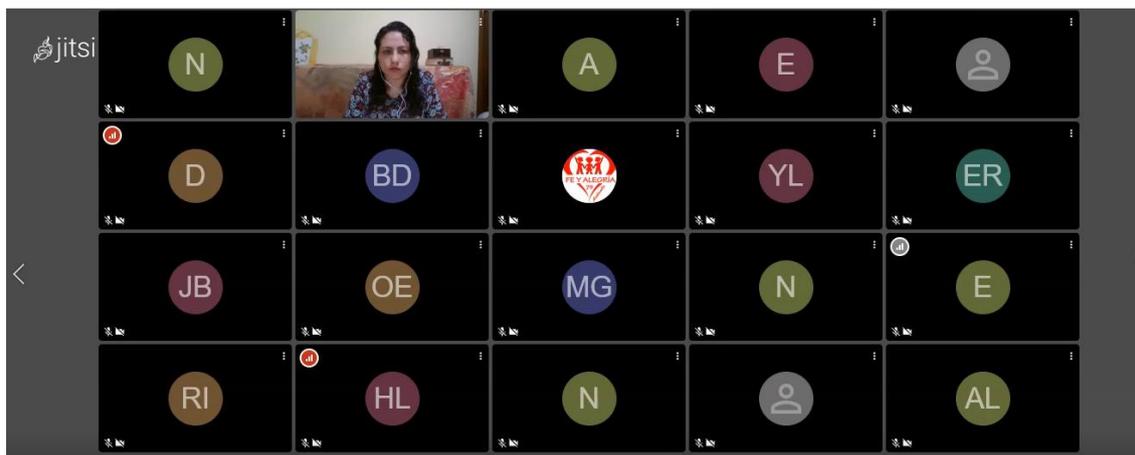
Fotografía N° 1

En la primera captura de pantalla se observa al primer grupo de docentes participantes convocados vía google meet para la evaluación programada, cabe decir que este grupo fue reunido mediante esta plataforma ya que contaban con sus cuentas corporativas de la Red Educativa, así mismo se observa que mediante los links acceden al formulario de evaluación.



Fotografía N° 2

En la siguiente captura de pantalla se observa al segundo grupo de docentes participantes convocados mediante el aplicativo jitsimeet, la opción de esta plataforma fue por la accesibilidad y estabilidad de la cobertura del internet de los docentes es por ello que se obtuvo mayor participación, de la misma manera mediante el chat de la sala se comparte el link del formulario de evaluación.



VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Constancia

Juicio de experto

Yo, Sindy Elizabeth Coz Lazo, con Documento Nacional de Identidad No. 45677801 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por la bachiller: NONALAYA GODIÑO Madeleine Susan, SEDANO PALACIOS Astrid Mabel, en la investigación titulada: "ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCAVELICA - 2021".

Huancayo, junio del 2021



.....
Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, CRISOSTOMO ESPIRITU CINDY PAMELA, con Documento Nacional de Identidad No. 45581658 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por la bachiller: NONALAYA GODIÑO Madeleine Susan, SEDANO PALACIOS Astrid Mabel, en la investigación titulada: "ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCVELICA - 2021".

Huancayo, 30 junio del 2021



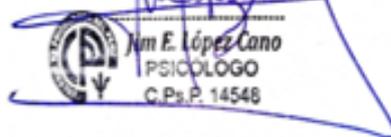
C. Pamela Crisóstomo Espirita
PSICOLOGA
C.Ps.P. 19137

Constancia

Juicio de experto

Yo LOPEZ CANO JIM EDINSON, con Documento Nacional de Identidad No. 42861845 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por la bachiller: NONALAYA GODIÑO Madeleine Susan, SEDANO PALACIOS Astrid Mabel, en la investigación titulada: "ESTRÉS Y CLIMA SOCIAL LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE UNA RED EDUCATIVA RURAL HUANCAVELICA - 2021".

Huancayo, 30 de junio del 2021

Jim E. López Cano
PSICOLOGO
C.Ps.P. 14548