

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



TESIS DE GRADO

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN
MAESTROS DE NIVEL PRIMARIO DE LA UNIDAD
EDUCATIVA REPUBLICA DE CUBA DE LA CIUDAD DE
LA PAZ”**

POR: EVELIN CLARA ZABALA JIMENEZ

TUTOR: LIC. MARCOS FERNÁNDEZ MOTIÑO

LA PAZ – BOLIVIA
Diciembre, 2020

Dedicatoria

“A Dios, por guiarme para seguir el camino correcto”.

“A mis padres Olga y Miguel, por ser los principales promotores de este logro, por apoyarme y sacrificarse siempre velando por mi bienestar”.

“A mis abuelos Isidro, Antonia, Mario y Mercedes, por darme la motivación y el amor que necesito”.

Agradecimiento

A Dios, por darme las fuerzas y la guía para seguir adelante en los momentos más difíciles del camino.

A mi tutor, Lic. Marcos Fernández Motiño por su tiempo, su asesoría, paciencia y por compartirme sus conocimientos.

Al M. Sc. Luis Hugo Jiménez Castro y a la Lic. Carla Morales Chávez por el buen trato que siempre estuvo presente, por las recomendaciones y aportes dados para la mejora del trabajo.

A la Directora Miriam Ramos Venegas de la Unidad Educativa Republica de Cuba, por permitirme realizar el trabajo dentro de la institución con su colaboración constante.

A toda mi familia por la orientación que siempre me dieron.

A mi enamorado Remberto, por siempre estar a mi lado dándome la confianza y el apoyo para poder continuar.

A mis compañeras de trabajo, por la comprensión y el apoyo que me brindaron.

A mis queridas amigas de la universidad con las que comparti gratos momentos.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito describir el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional con el nivel de Estrés Laboral de los maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz.

La metodología con la cual se trabajo tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y con un diseño no experimental puesto que no existe la manipulación deliberada de las variables y transversal porque se hizo la recolección de datos en un solo momento.

La población se encuentra constituida por 31 maestros de nivel inicial, de dicha población se sacó una muestra probabilística donde el resultado de tamaño de la muestra fue de 25 maestros de aula y de ramas técnicas de edades entre 31 a 60 años.

Los instrumentos utilizados para obtener los resultados fueron: Cuestionario de Clima Organizacional elaborado por el Mg. Salomón Berrocal Villegas y la Escala de Evaluación de Estrés Ocupacional elaborado por el Dr. Mario Medina Salas.

Los resultados obtenidos fueron sometidos a un respectivo análisis e interpretación, las cuales muestran un grado de relación considerable entre las variables de Clima Organizacional y Estrés Laboral, existiendo una relación inversa entre ambas, comprobándose la hipótesis planteada.

Finalizando, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, asimismo, los maestros con los que se trabajó dieron a conocer que existen varios puntos que deben mejorar, como ser la relación entre colegas, la tolerancia dentro de la institución, la integración grupal, los ambientes, la comunicación y motivación lo cual disminuiría los niveles de estrés que dicha situación puede llegarles a generar.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

PROBLEMA Y OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

1.1. ÁREA PROBLEMÁTICA.....	4
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	6
1.3. OBJETIVOS.....	6
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.	6
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO.....	6
1.4. CATEGORÍA DE ANÁLISIS.....	6
1.5. HIPÓTESIS.....	7
1.6. JUSTIFICACIÓN.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	10
2.1.1. PRINCIPALES COMPONENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	12
2.1.2. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	14
2.1.3. INDICADORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	16
2.1.4. TEORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE RENSIS LIKERT.....	20
2.1.5. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT.....	22
2.1.6. LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA COMO SISTEMA PSICOSOCIAL.....	23
2.1.7. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS MAESTROS.....	25
2.2. EL ESTRÉS.....	26
2.2.1. TIPOS DE ESTRÉS.....	28
2.2.2. SÍNTOMAS DEL ESTRÉS.....	29
2.2.3. EL ESTRÉS LABORAL.....	31
2.2.4. FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL..	35
2.2.5. ESTRÉS LABORAL EN MAESTROS DE NIVEL PRIMARIO.....	37
2.2.6. IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL MAESTRO.....	38

2.3. MAESTROS.....	40
2.3.1. CONCEPTO DE MAESTRO.....	40
2.3.2. REGLAMENTOS Y NORMAS DE MAESTROS.....	42
2.3.3. NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.....	41
2.3.4. LEY AVELINO SIÑANI Y ELIZARDO PÉREZ.....	44
2.3.5. EL MAESTRO EN BOLIVIA.....	44
2.3.6. FUNCIONES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS MAESTROS.....	44
2.4. MARCO INSTITUCIONAL.....	47
2.4.1. HISTORIA.....	47
2.4.2. VISIÓN.....	47
2.4.3. MISIÓN.....	47

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.1.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.1.4. VARIABLES.....	49
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.....	50
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	53
3.3.1. POBLACIÓN.....	53
3.3.2. MUESTRA.....	53
3.4. AMBIENTE.....	54
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN.....	54
3.5.1. TÉCNICAS.....	54
3.5.2. INSTRUMENTOS.....	54
3.6. PROCEDIMIENTO.....	59

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. DATOS SOCIODEMOGRAFICOS.....	61
4.1.1. POBLACIÓN SEGÚN GÉNERO.....	60
4.1.2. POBLACIÓN SEGUN EDADES.....	61
4.1.3. POBLACIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL.....	62
4.1.4. POBLACIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD EN NIVEL PRIMARIO.....	63
4.1.5. ESTRESORES EN EL TRABAJO.....	65
4.1.6. DIFICULTADES DENTRO DE SU CLIMA ORGANIZACIONAL.....	66
4.1.7. HORAS DEDICAS AL TRABAJO.....	68
4.1.8. MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.....	69
4.1.9. MOTIVACIÓN.....	70
4.1.10. PROPUESTAS PARA MEJORAS EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	71
4.2. RESULTADOS GENERALES.....	72
4.2.1. RESULTADO GENERAL DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	72
4.2.2. IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL.....	73
4.2.3. INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL.....	75
4.2.4. MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL.....	76
4.2.5. RESULTADO GENERAL DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL.....	77
4.2.6. CONSECUENCIAS ORGANIZACIONALES.....	79
4.2.7. CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS.....	80
4.2.8. CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS.....	81
4.2.9. CONSECUENCIA CONDUCTUAL.....	82
4.3. CORRELACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL.....	83
4.3.1. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN CORRELACIÓN ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL.....	84
4.3.2. CORRELACIÓN: ESTRÉS LABORAL– CLIMA ORGANIZACIONAL.....	85
4.4. CORRELACIONES PARCIALES.....	86
4.4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL CON DIMENSIONES DE ESTRÉS LABORAL.....	86

4.4.2. CORRELACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL – CONSECUENCIAS CONDUCTUALES	87
4.4.3. CORRELACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL – CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS	88
4.4.4. CORRELACIÓN: CLIMA LABORAL – CONSECUENCIAS ORGANIZACIONALES.....	89
4.4.5. CORRELACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL – CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS.....	90
4.4.6. CORRELACIONES DE ESTRÉS LABORAL CON DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	91
4.4.7. CORRELACIÓN: ESTRÉS LABORAL – MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL.....	92
4.4.8. CORRELACIÓN: ESTRÉS LABORAL– IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL....	93
4.4.9. CORRELACIÓN: ESTRÉS LABORAL – GRADO DE INTEGRACIÓN	94
4.4.10. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	95

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. CONCLUSIONES.....	96
5.2. RECOMENDACIONES	100
BIBLIOGRAFÍA	103
ANEXOS	107

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral actualmente constituye uno de los focos de atención, debido que se ha convertido en uno de los principales aspectos que compromete no sólo la salud del trabajador si no la productividad y competitividad de las organizaciones. En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo.

El maestro dentro de una institución, es considerado el personaje principal en la transformación de una sociedad más justa y honesta, su misión dentro de la institución trasciende en la formación de futuros ciudadanos que harán posible el desarrollo y progreso de nuestro país, de allí que el trabajo del maestro debe tener las condiciones básicas para que su labor sea eficiente, el clima que rodea a éste determinará el grado de desenvolvimiento frente a su labor. (Farfán, 2009)

Los cambios que se están produciendo en la sociedad actual están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor del maestro, llegando a incidir en su salud: la indisciplina del alumnado, la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al maestro, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración de los maestros.

El maestro trabaja no solo intelectualmente, sino debe trabajar para programar sus clases realizando un ajuste de la materia y el tiempo del que dispone, da clases sobre diferentes temas, tiene en cuenta los diferentes intereses y capacidades del alumnado, realiza trabajo administrativo y se lleva a casa cantidad de trabajo. Del mismo modo, le son asignadas tareas que podrían ser llevadas a cabo por otros profesionales especialistas y orientadores, pues dentro de la misma clase encontrarán una amplia gama de alumnos que poseen diferentes características y capacidades, lo que requerirá de una mayor planificación y una evaluación más exhaustiva

El clima organizacional es un factor que tiene gran importancia dentro de un ambiente donde se desarrolla el trabajo, es importante que los trabajadores estén satisfechos en sus puestos de trabajo y más cuando se trata de profesionales que se desarrollan en la labor de la educación.

El objetivo de la presente investigación es la de conocer el clima organizacional y si la misma tiene relación con el estrés laboral de los maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba.

Señalar que la presente investigación tomo en cuenta cinco capítulos para su mayor comprensión.

El primer capítulo se presenta el problema de la investigación, los objetivos que indican el propósito de la misma, la hipótesis que son supuesto a la cual se puede llegar y la justificación, que explica el por qué y para qué es necesario llevar a cabo la presente investigación.

En el segundo capítulo; se expone el marco teórico, trabajando principalmente con clima organizacional y estrés laboral dando a conocer conceptos importantes, dimensiones y características de cada una, además de ver el trabajo del maestros, sus normas y deberes, información que contribuye de forma importante a la investigación, además se desarrollara un poco del marco referencial de la institución con la cual se trabajó.

En el tercer capítulo se despliega el apartado metodológico, refiriéndose a la orientación del proceso de investigación dentro del cual se definen el diseño de investigación, el enfoque, el tipo de investigación, y la selección de muestra. Continuando con la operalización de variables, los instrumentos y el procedimiento realizado.

El capítulo cuarto hace referencia a la presentación de los resultados, estos resultados son información hallada en la presente investigación, los mismo en relación a los objetivos

y a la formulación del problema, en ellos encontraremos información bastante relevante.

Concluyendo, dentro del quinto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones; las conclusiones son los resultados a los que llego la presente investigación, mismos que me permitieron objetivizar el proceso del trabajo, por otro lado se realizó las recomendaciones para dar solución a la problemática señalada.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA Y OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN.

1.1. ÁREA PROBLEMÁTICA.

En la actualidad, se espera que las unidades educativas sean eficientes en cuanto al servicio que brindan, el objetivo principal de un sector laboral no solo es cumplir, sino también ser eficaz en su desempeño laboral. Con respecto al maestro, los factores ambientales organizacionales influirán para que el objetivo en el proceso enseñanza – aprendizaje sea de mejor calidad. Un instrumento importante para que los niños puedan acceder a una mejor calidad de vida es la educación, para que esta sea bien impartida se necesita de maestros bien preparados

Los mismos pasan gran parte del tiempo trabajando no solo con sus estudiantes si no también trabajan con los padres y colegas, teniendo que estar en constante relación con ellos y adoptando conductas adecuadas, en ocasiones deben lidiar con situaciones y actitudes desfavorables sin poder hacer nada debido que existen distintos reglamentos que indican como un maestro debe adquirir comportamientos con la comunidad educativa sobre todo con los estudiantes.

Estudios indican que casi la mitad de los maestros reportan tener altos niveles de estrés a diario. Cuando los maestros están estresados esto puede afectar en su rendimiento laboral dentro de la unidad educativa en la que trabajan. Es por estas situaciones que se suele escuchar noticias donde padres denuncian a maestros por distintas causas. Claro ejemplo el caso que paso en la ciudad de Potosí con una maestra de música de nivel primario la que había agredido física y psicológicamente a sus estudiantes por no saber cantar; después de que la psicóloga encargada del caso le hiciera algunas pruebas la misma refirió que estas actitudes tomadas por la maestra fueron a causa de un estado de ansiedad y estrés. (Balda , 2015)

Existen diferentes factores que pueden ser causa para generar estrés laboral en maestros de nivel primario como ser la falta de reconocimiento social, nuevos reglamentos,

exigencias por superiores, aumento de trabajos por el cambio de normativas, inadecuada relación con colegas. La labor de los maestros en algunas ocasiones queda menospreciada o poco valorada por la sociedad, en la actividad cotidiana son desautorizados, en algunos casos, por la propia familia del alumnado provocando malestar y como último extremo, ansiedad y estrés ante la situación vivida.

Los maestros hacen mucho más que enseñar lecciones académicas. También deben controlar el comportamiento en el aula y vigilar que los estudiantes se desarrollen socialmente de manera saludable. Además de eso, deben coordinarse con otros adultos y llevar un registro de casi todo lo que hacen. Se espera que los maestros realicen estas tareas de forma eficiente, incluso cuando los estudiantes enfrentan dificultades fuera del aula. Cuantas más necesidades tienen los estudiantes, más se espera que hagan los maestros.

En la actualidad, el maestro se enfrenta a desafíos sociales para poder ejercer adecuadamente su trabajo docente, por un lado su calidad de vida personal y por otro sus condiciones laborales en los centros escolares.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Establecer el grado de relación del clima organizacional con el nivel de estrés laboral de los maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz.

1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO.

- Evaluar el clima organizacional dentro del cual se desempeñan los maestros.
- Identificar los conflictos del clima organizacional de la unidad educativa.
- Establecer las causas psicosociales que deterioran el clima organizacional.
- Evaluar la presencia del estrés laboral en maestros.
- Determinar los niveles de estrés laboral en maestros.
- Identificar las consecuencias de estrés laboral en maestros de nivel primario

1.4. CATEGORÍA DE ANÁLISIS

Las categorías de análisis son conceptos que son parte de la investigación, las mismas deben ser definidas de forma clara. En la investigación las categorías de análisis surgen a partir del marco teórico y con ellas se definen qué y cuales conceptos son los que se usarán para explicar el tema de investigación. (Sampieri, 2009)

Las categorías de análisis de la presente investigación son las siguientes:

Clima organizacional: Son todas aquellas relaciones laborales, personales y ambientales donde se desarrolla el trabajo donde cada persona percibe de forma distinta el entorno en que se desenvuelve, percepción que se relaciona con el comportamiento del individuo en la organización. (Likert, 1975)

Estrés laboral: Es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. (Martinez Selva , 2004)

1.5. HIPÓTESIS

“El clima organizacional tiene un grado de relación significativo con el nivel del estrés laboral en los maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz”.

1.6. JUSTIFICACIÓN

En la presente investigación se describe la relación que tiene el clima organizacional con el estrés laboral en maestros de nivel primario y como puede a su vez tener atribución en el trabajo que realizan dentro de la institución puesto que las unidades educativas se abocan a educar intelectualmente a los alumnos pero las mismas no toman en cuenta las necesidades de sus trabajadores.

El bienestar emocional de los maestros, respecto a sus condiciones laborales de trabajo, es un aspecto que todavía no es muy bien entendido, los maestros, como figura principal en las escuelas están sujetos a una serie de cambios debido a la transformación social de la enseñanza a través de la modernización educativa. Este proceso de adaptación tendrá implicaciones psicológicas muy importantes que merecen ser atendidas, ya que de no ser así puede tener repercusiones en la calidad de vida laboral del profesor generando con esto un estrés docente. Por lo tanto es importante desarrollar una cultura sobre la importancia de la salud emocional del profesor en los centros de trabajo, a todos los actores del que hacer educativo para que esto repercuta en una adecuada calidad en la atención a los estudiantes

Los maestros deben sobrellevar todo tipo de situaciones dentro del trabajo comenzado con compañeros de trabajo ya que suelen existir miramientos y discusiones por tener distintos puntos de vista u opiniones , posteriormente el trabajo con los padres de familia, teniendo que lidiar con las peleas que hay entre ellos y encontrando una solución siendo el maestro un mediador y en ocasiones los mismos se topan con padres de familia que critican el trabajo del mismo, también está el trabajo dentro del aula con niños entre 6 a 12 años de edad, teniendo que controlar el orden, silencio y viendo que cada quien cumpla con los deberes.

Con la nueva ley Avelino Siñani se prohíbe realizar cualquier tipo de violencia a los niños es decir que el maestros no pueden ni levantarles la voz aunque estos tengan un mal comportamiento ya que traería problemas al mismo.

El Reglamento de Administración y Funcionamiento para Unidades Educativas indica que todo el personal que trabaja en una unidad educativa de los niveles inicial primaria y secundaria debe acreditar buena conducta y salud físicas, poseer personalidad equilibrada y demostrar intereses y actitudes positivas con los alumnos, padres de familia. Como podrían lograr dicho artículo si en ocasiones el mismo clima organizacional en el que se encuentran puede ocasionar estrés influyendo en su trabajo, además de no existir una reglamentación o un artículo donde se preocupen por la salud psicológica del mismo maestro, solo se exige que cumpla su trabajo.

Si bien es indispensable la buena conducta de los maestros al momento de la interacción con las personas es complicada si uno se encuentra con estrés debido a su ambiente laboral ¿Que debe hacer un maestro cuando se topa con padres eufóricos, sobre protectores y que critican el trabajo del mismo? Es complicado mantener la calma y tener buena conducta en un escenario así.

Estos y muchos factores son los que llevan a que el maestro este propenso al estrés laboral, lo cual puede repercutir en actitudes poco apropiadas ya sea dentro de su trabajo con su familia con amigos o hacia su persona, es por esta razón que se quiere realizar dicha investigación, permitiendo informar acerca del estado situacional de la problemática; ver si los maestros de primaria presentan estrés laboral y si el clima organizacional influye en el mismo, siendo el presente trabajo un apoyo a futuras investigaciones relacionadas con el tema.

La investigación tendrá una relevancia social puesto que tiene como interés el mejorar la calidad de vida del educando y el educador centrándose en el bienestar emocional de los mismos, mostrando la importancia del clima organizacional y como puede llegar a generar estrés afectando a su salud tanto física como psicológica, la misma investigación pretende generar un cambio de pensamiento de la población sobre el trabajo del maestro y de esta forma brindar un aporte productivo a la sociedad.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional. Los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización. (Sandoval , 2004)

El precursor de los estudios sobre el clima organizacional habría sido Kurt Lewin, en la década de los 40, al concluir producto de su investigación que “El comportamiento está en función de la interacción del ambiente y la persona”

Para Tagiuri el clima organizacional sería “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimenta sus miembros e influye en su comportamiento, y se puede describir en términos de valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización” (Edel, García, & Casiano, 2007)

Rensis Likert menciona que “...La reacción ante cualquier situación siempre está la función de la percepción que tiene esta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva”; por lo tanto, la iniciativa para el estudio del clima organizacional habría partido la premisa de que toda persona percibe de forma distinta el entorno en que se desenvuelve y esta percepción influirá en el comportamiento del individuo en la organización.

Desde el punto fenomenológico consta la definición de Peiro y Prieto quienes consideran “al clima organizacional como una dimensión fundada a partir de la percepciones de las personas ,ya que tienen existencia en tanto que haya una visión compartida , atendida en

el grupo o la organización , el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo a la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual , si no grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones” (Edel, Garcia, & Casiano , 2007)

El ambiente de trabajo está formado por distintos intereses, posturas personales y profesionales diferenciados, estilos de vida y maneras diversas de ver el mundo. Por ello es ilusorio pensar que los empleados de una organización posean conceptos y valores uniformes, que interpreten y reaccionen igualmente a las políticas, normas y costumbres organizacionales, o que tengan la misma intensidad de aceptación o reacción sobre los mismos acontecimientos de la vida profesional. Como resultado de una situación ocurrida en un determinado momento histórico de la organización, esta puede ser analizada de manera distinta por varios empleados. Algunos tendrán una impresión positiva de la situación porque de alguna manera esta responde a sus aspiraciones; otros, frente a la misma situación, tendrán una impresión negativa porque, de forma contraria, esta ve frustrada sus expectativas. Sin embargo, a pesar de que no todos aprendieran e interpretaran igualmente el ambiente de trabajo, existen elementos de percepciones compartidas que dan sentido colectivo al contexto del trabajo. Tales percepciones compartidas son denominadas como Clima Organizacional (CO), pudiendo existir, en una misma organización, diversos climas en un momento determinado, originados por los mismos acontecimientos, y por tanto con efectos distintos en las áreas organizacionales, generando sensaciones positivas para unos y negativas para otros. (Amajad & Patnaik, 2014)

El diagnóstico del clima organizacional es relevante en cualquier organización porque propicia que gestores, a través de la identificación de los estresores laborales, puedan evaluar y ajustar continuamente la relación sujeto-organización, creando ambientes que estimulen el desempeño, la creatividad y la satisfacción de los empleados

Los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no

depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

En referencia de lo anterior mencionado se puede definir que el clima organizacional como la percepción combinada del entorno organizacional en el cual se desenvuelve un grupo de colaboradores, es el denominador común de la percepción individual de cada miembro.

El "clima organizacional " es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Según Ávila, representa la forma en que las personas perciben las relaciones interpersonales, la estructura y los procesos de la empresa para la cual trabajan. Un rasgo característico del clima organizacional es que en él confluyen una variedad de factores, como los comportamientos de las personas, las relaciones que se desarrollan entre ellas, los procesos de liderazgo, la comunicación y las vías de participación, además de las interacciones que se producen entre los empleados e instrumentos que utilizan y funciones específicas que deben realizar cada uno de ellos. (Avila, 2011)

En efecto, acorde a Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz y Llorca , el desarrollo positivo del clima organizacional depende de una cantidad de variables y de factores que deben ser tenidos en cuenta por las directivas y por todo el equipo de trabajo, para poder construir estrategias desde las que sea posible favorecer un ambiente adecuado, en donde los trabajadores puedan sentirse satisfechos y tengan la posibilidad de desempeñar sus funciones de la mejor manera posible, lo cual se verá reflejado en un mayor crecimiento y productividad a nivel organizacional. (Robles, Dierssen, Martinez , Herrera, & Diaz , 2008)

2.1.1. PRINCIPALES COMPONENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Los componentes del ambiente de una organización son las personas, los recursos físicos y el clima, las condiciones económicas, las actitudes y las leyes. Todos estos elementos que componen el ambiente de las organizaciones las afectan en una u otra forma. Algunos son importantes porque ayudan a la organización a alcanzar sus objetivos. Otros elementos del ambiente se interponen, y todo ambiente de una organización es distinto. (Cruz Maldonado, 2009)

➤ Las personas

El primer elemento en el ambiente de una organización lo constituyen las personas. Sin personas que interactúen y hagan el trabajo de ésta, en realidad no existiría. Una empresa manufacturera sólo puede tener éxito si su comunidad puede proporcionarle trabajadores con las especialidades necesarias. Por lo tanto, las personas son el recurso indispensable de una organización. Las personas determinan la disponibilidad de otros recursos para la organización, así como lo que ésta hace y la forma en que funciona. Por lo tanto, las personas están comprendidas en los otros elementos del ambiente tratados a continuación.

➤ Recursos físicos y clima

Los recursos físicos suelen determinar la ubicación de una organización o afectar sus operaciones. Por ejemplo las unidades educativas deben contar con aulas, ambiente donde trabaja el maestro con los estudiantes entre 20 a 30 por curso, por lo cual deben contar con pupitres pizarras y todos los implementos necesarios para cumplir con su jornada académica, debemos tomar en cuenta que el maestro no trabaja solo. Así mismo dentro del aula pasa cuatro horas diarias, razón por la cual los recursos físicos en una unidad educativa es de suma importancia para el desarrollo laboral.

➤ Actitudes

Las actitudes sociales, culturales, religiosas, políticas y filosóficas son factores de importancia en el ambiente de una organización. La importancia de las actitudes como factores ambientales en ocasiones puede no ser plenamente apreciada debido a que tales actitudes son intangibles. Las actitudes religiosas respecto a ética, costumbres y significado de la vida son factores vitales en el ambiente de las organizaciones.

➤ Leyes

Las leyes son las “reglas del juego” de acuerdo con las cuales la sociedad dice que debe operar una organización. Algunas organizaciones, tales como las empresas y agencias gubernamentales, son establecidas por ley. Por otra parte, en ocasiones las leyes prohíben la existencia de algunas organizaciones, como las dedicadas a la ejecución de actos

ilegales. Sin embargo, en la mayoría de los casos las leyes permanecen más en segundo término, pero sí se relacionan –directa o indirectamente- en una gran porción de las actividades organizacionales

2.1.2. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización o lugar de trabajo y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

Sandoval (2004) menciona las 8 dimensiones en la cual funciona el clima organizacional según Likert:

- Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
- Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- Las características de los procesos de control.
- Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación así como la formación deseada.

Litwin y Stringer resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones:

- Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
- Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
- Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
- Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
- Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
- Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones. (Sandoval , 2004)

Pritchard y Karasick desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuviera compuesto por once dimensiones:

- Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
- Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
- Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
- Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
- Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
- Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.

- Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
- Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
- Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo. (Sandoval , 2004)

Según Tamayo (2004), los principales tipos de apoyo social son:

- Emocional, cuando los jefes elogian, recompensan y reconocen el trabajo realizado
- Instrumental, cuando los jefes proporcionan ayudas tangibles al empleado
- Informacional, cuando los jefes proporcionan informaciones precisas y confiables;
- Retroalimentación, cuando los jefes evalúan el desempeño de los empleados, proporcionándoles retroalimentación.

2.1.3. INDICADORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

a) Identidad Institucional

El fortalecimiento del sentido de pertenencia en instituciones, de parte de los trabajadores, constituye un punto de partida para la formación de la identidad institucional. A través del reconocimiento de los miembros de la comunidad con la institución se puede lograr la identificación con la misma, así como lograr actuaciones y prácticas que reflejen la identidad institucional.

Cabe destacar que la comunicación se articula con otros elementos dentro de la organización que permite reflejar los objetivos, misión y visión de la institución para sus usuarios, para así representar la identidad del colectivo en general, donde a través de la

identidad institucional se construyen y se abordan tres conceptos que permite abordar el tema desde la individual a lo grupal y colectivo. (Marquez, 2007)

El individuo para sentirse parte de algo, debe comenzar por reconocerse para luego integrarse a un colectivo y luego interactuar con un grupo. Es importante para la definición de la identidad institucional, ver cómo los seres humanos se sienten parte de entorno, pero que ese entorno lleva consigo una identidad internalizada que se ve reflejada en la actuación y comportamiento de los miembros de ese entorno.

Entendida así, Martini (2009) refiere que “la identidad institucional, no resulta del simple hecho de ser miembro de la propia entidad, sino de un proceso social que implica conocer y compartir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas y los compromisos sociales que conforman el ser y que hacer de la institución”

Luego entonces, el sentido de pertenecía que significa conocer y reconocer aquello que identifica a la institución y actuar conforme a los lineamientos establecidos por ésta, surge y se desarrolla en la interacción cotidiana de los miembros de la comunidad entre sí.

La identidad institucional, se manifiesta en dos niveles: el simbólico y la conciencia. El primero está constituido, por los símbolos institucionales, imagen organizacional, los elementos que comprende la indumentaria que distingue a la institución de otras casas de estudio, cultura, valores, el himno de la institución, el lema, entre otros símbolos y el segundo nivel la conciencia que consiste en la internacionalización tanto del significado de los símbolos como de los fines y compromisos sociales de la institución con la sociedad; integrando a los diferentes miembros a la práctica de la participación democrática.

En síntesis Berrocal (2007) establece que la identificación institucional, es el grado de pertenencia y orgullo derivado de la vinculación con la organización. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas. Para el efecto, es posible medirlas a través de indicadores como conocimiento de los objetivos

institucionales, conocimiento de la visión y misión institucional, dándoles un valor personal.

b) Integración Institucional.

Según Martini (2006) la integración institucional, está vinculada al concepto de participación en la organización. Los roles y niveles de participación de los diversos actores es algo complejo, ya que hay algunos que abogan por una participación restringida, de acuerdo al rol que se cumpla, mientras otros plantean una participación radical y sustantiva.

Flamey (2009) considera que para que exista una adecuada integración institucional, es necesario establecer niveles de participación de los diferentes miembros de la institución. Así se tiene que los niveles son:

- Informativo: Constituye el nivel mínimo de participación y se refiere a la disposición, de información clara y precisa sobre el sentido de los propósitos de la institución para cada uno de los actores y estamentos del sistema.
- Colaborativo: Constituye el nivel más común de participación para la integración y se refiere a la cooperación de los miembros en actividades tales como: actos o eventos; ayuda en la reparación de infraestructura, equipamiento escolar y material didáctico; apoyo y mediación para la adquisición de nuevos conocimientos y valores; ayuda en la gestión administrativa.
- Consultivo: Para este nivel se requiere la implementación, por la escuela de instancias de consulta sobre diversos temas. Hay que diferenciar instancias donde la institución no está obligada a ejecutar las decisiones sugeridas y otras donde éstas se incorporan al proceso mayor de toma decisiones. Es importante, además, que estos mecanismos se constituyan sobre la base de opciones abiertas, evitando alternativas predefinidas por las instancias de mayor poder.
- Toma de decisiones en relación a objetivos, acciones y recursos, en un primer subnivel consiste en incorporar, con derecho a voz y voto, a uno o más representantes del estamento en las instancias máximas de toma de decisiones.

En función a lo expuesto, Berrocal (2007) refiere que la integración institucional, sería el grado en que los colaboradores se ayudan entre sí, considerando que las relaciones son respetuosas y consideradas, además del grado en que se perciben en el medio interno la cooperación, responsabilidad y respeto.

c) Motivación Institucional.

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento.

Existen 3 tipos de motivación dependiendo de la circunstancia preponderante del sujeto: “La motivación intrínseca. Corresponde a la satisfacción que siente el sujeto producida por la misma conducta o tarea al ser realizada. La motivación Extrínseca. En este caso, lo que mueve a la persona es el beneficio obtenido como resultado de su desempeño. La motivación Trascendente. Dada nuestra condición de seres sociales, mucho de nuestros comportamientos no se explican exclusivamente por el beneficio extrínseco obtenido, o por la satisfacción intrínseca lograda, si no por el beneficio o satisfacción que obtiene un tercero, o bien porque este evita algo negativo para él” (Robbins, 1999)

Hablar de motivación, implica partir de la teoría de las necesidades. Las mismas que Maslow referidas por Córdova (2007) desarrollo como fuente de generación de determinados comportamientos. A continuación se detallará cada una de ellas.

- Necesidades fisiológicas.
- Necesidades de seguridad.
- Necesidades de asociación o aceptación.
- Necesidades de estimación.
- Necesidades de autorrealización.

Maslow consideró a la necesidad de la autorrealización como la más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y

de realizar algo valioso. Herzberg (1968) referido por Córdova (2007) reformula la teoría de Maslow, considerándola en dos tipos de factores, acondicionándolo al ámbito laboral, los mismos que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores. El primer grupo se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal.

En relación a la motivación institucional, Berrocal (2007) indica que es el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la organización, así como la medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la gerencia; a su vez implica el grado en que los líderes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores, percibiendo los colaboradores en la organización claras posibilidades de desarrollo, estimando sobre los criterios de conservación o despido. Además implica la percepción de los colaboradores en relación con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos. Finalmente, es la percepción de la equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo. Evaluándose esta dimensión a través de aspectos como compensación, reconocimiento y grado de satisfacción laboral.

De acuerdo con Siqueira & Gomide-Junior (2008), el apoyo Emocional es el más importante, pues aunque los demás sean relevantes, ellos solos no son suficientes para crear un clima de apoyo duradero en el área de trabajo, siendo necesaria la construcción compartida de apoyo emocional. (Sousa & Martins, 2017)

2.1.4. TEORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE RENSIS LIKERT

La teoría del Clima Organizacional de Likert o de los sistemas de organización, presenta una de las teorías organizacionales más completas, permitiendo visualizar en término de causa y efecto la naturaleza del clima que se estudia.

A partir de 1946 Rensis Likert, psicólogo norteamericano, realizó una serie de investigaciones para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, pretendiendo explicar el liderazgo. Dichos estudios se realizaron inicialmente

con empleados de oficina de una gran empresa aseguradora; gracias a ellos se observó que había diferentes estilos de liderazgo asociados a diversos niveles de productividad. Los departamentos en los que había más alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes a aquellos cuyo índice era menor.

Las características básicas en los departamentos con productividad más elevada eran que los supervisores delegaban más autoridad, ejercían una supervisión más flexible y mostraban interés por la vida personal y bienestar de sus subordinados.

Al obtener los resultados semejantes en otros estudios, Likert concluyó que los supervisores que se orientaban hacia un mayor interés por sus subordinados más que por la tarea, eran superiores en productividad que los que anteponían el interés por la tarea, por lo cual sus subordinados mostraban una moral más baja y menos satisfacción por su trabajo. Posteriormente, al continuar sus investigaciones, Likert se percató que ambas dimensiones, interés por los subordinados e interés por la tarea, son independientes, no excluyentes, o sea que se puede tener una calificación baja o alta en una o en ambas simultáneamente, que es el mismo resultado alcanzado por otros investigadores .

Además Likert, en compañía de Jane Gibson Likert, su esposa, concluyó que el ambiente organizacional de un grupo de trabajo o nivel jerárquico específico está determinado básicamente por la conducta de los líderes de los niveles superiores. Dicha conducta es la influencia más importante. La capacidad para ejercer esta influencia disminuye a medida que se desciende en la escala jerárquica, pero en la misma medida, es mayor la influencia del ambiente organizacional.

Brunet (Brunet, 2004) , señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Resis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

En la teoría de Sistemas, Likert, (Brunet, 2004) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus

percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

2.1.5. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT

Likert, (Brunet, 2004) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

➤ Clima de tipo autoritario: Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

➤ Clima de tipo autoritario: Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

➤ Clima de tipo participativo: Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

➤ Clima de tipo participativo: Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica. (Brunet, 2004)

2.1.6. LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA COMO SISTEMA PSICOSOCIAL

Según Dressler (1985), existen dos tipos de organizaciones:

Organizaciones destinadas a realizar tareas predecibles y de rutina donde lo importante es la eficiencia, tienden a ser cerradas y mecánicas, se basan en el cumplimiento de las reglas, tienen una división especializada de trabajo y un liderazgo directivo.

Las organizaciones que tienen tareas no rutinarias, donde lo importante es la creatividad y las actividades que requieren iniciativa, tienden a ser abiertas y orgánicas, no exigen a

sus miembros ceñirse estrictamente al reglamento , los cargos son menos especializados y el liderazgo más participativo.

La institución participativa incluye, en mayor o menor grado, las características de ambas organizaciones. La institución educativa es una organización humana, integrada por individuos que asumen diferentes papeles: estudiantes, maestros, directivos, empleados, cuyo propósito básico es garantizar la transmisión, adquisición y producción del saber.

El comportamiento de un grupo educativo se debe tanto a factores internos como a factores externos al grupo. Los factores externos se refieren a las condiciones físicas y a las situaciones en las cuales se desarrolla la actuación del involucrado. Los factores internos se refieren a los elementos humanos que participan e integran a la institución educativa, es decir, los estudiantes, maestros y directivos.

Los estudiantes son diferentes entre sí, por múltiples razones: nivel socioeconómico, nivel cultural, inteligencia, experiencia, estado físico, intereses, aspiraciones, aptitudes, edad, sexo y sus motivaciones en general. Se afirma que la percepción que tengan de sí mismos, de sus compañeros, de cada profesor y de la institución en general depende tanto de sus características individuales como de su posición en la organización. Los maestros y directivos al igual que los estudiantes, son distintos entre sí por su edad, sexo, experiencias, inteligencia y madurez emocional, preparación, nivel socio económico, logros, aspiraciones, interés por su área específica, sus motivaciones en general. Igualmente se afirma que estos factores son decisivos en la percepción que tengan del grupo educativo y de la institución en general.

El comportamiento, entonces de un grupo educativo obedece a factores internos de las personas que lo integran: expresiones, sentimientos, actitudes, aspiraciones, frustraciones, percepciones; y factores externos, es decir, las circunstancias favorables o desfavorables en donde se realiza el encuentro de las personas en situaciones de enseñanza-aprendizaje. (Bastos Jimenes & Molina Ovalle, 2008)

2.1.7. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS MAESTROS

El clima organizacional es el ambiente en donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que el empleador puede tener con sus colaboradores, como también la relación entre los miembros del personal de la institución. Esta variable es de suma importancia pues se relaciona mucho en el estado de ánimo de las personas. “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.”

Según Montenegro (2000) el desempeño del maestro se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación.

Según Gonzales y Melo, (2004) Desempeño Laboral implica que, en la organización del trabajo escolar, la fuerza de trabajo necesaria para la producción del producto escolar (enseñanza) es realizada fundamental (pero no únicamente) por los maestros. De esta manera, cualquier análisis del trabajo docente "no puede dejar de considerar que la escuela de hoy en día está marcada por una forma específica de organización que refleja la manera como está organizado el trabajo en la sociedad.

Dimensiones de Desempeño del Maestro

- La toma de decisiones: Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos.

- La responsabilidad: Está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.
- Principios de la responsabilidad: El cumplimiento responsable en nuestra labor humana. Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general.
- El compromiso organizacional: Surge cuando las personas se identifican con los valores de la organización y le encuentran un sentido a su trabajo.
- Participación: Consiste en la implicación de las personas en las actividades de la organización, aportando cada quien la parte que le corresponde, para cumplir los objetivos institucionales. (Valdez, 2009)

2.2. EL ESTRÉS

El estrés deriva del griego *Stringere*, que significa provocar tensión, esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XIV a partir de entonces se empleó diferentes vocablos como *stress*, *stresse*, *stres* y *straosse*.

En 1936, Hans Selye utilizó el término estrés, en un sentido técnico muy especial definiendo con él un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo, un grupo universal de reacciones. (Lazarus & Folkman, 1995) Entonces el estrés ha sido entendido como la reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.) ante un estímulo capaz de provocar una reacción de estrés como resultado de la interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

El estudio del estrés cobra relevancia como criterio de atención prevención y cuidado de la salud integral, resulta evidente el interés científico que demuestran disciplinas como la medicina, la psicología, la neurología, la neuro-endocrinología, la biología, las neurociencias por mencionar algunas de ellas. Se utiliza la expresión estrés para referirse a las consecuencias de las circunstancias demandantes de la vida cotidiana y la respuesta del individuo ante situaciones ambientales de variable intensidad. (Cardozo, 2016)

El estrés es un fenómeno complejo, se puede entender como una experiencia subjetiva, tal vez es un reto para algunos y un estresor para otros, depende generalmente de la experiencia, el temperamento y las condiciones ambientales. El término fue estudiado por el endocrinólogo húngaro Hans Selye (1936) quien le dio un sentido técnico especial definiéndolo como el conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo (incluidas amnesias psicológicas) una reacción que llamo síndrome general de adaptación propuso el nombre de estresores para los agentes evocadores de las respuestas, su contribución definitiva fue su obra “stress”. (Erica, 2002)

Fue Walter Cannon en el año 1911, quien por primera vez empleó el término a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida y, posteriormente, este término también se utilizó para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo. Hans Selye´ (Selye, 1936), investigó y llegó a definir el estrés como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga. Selye consideró que cualquier estímulo podría derivar en un estresor siempre que provocase en el organismo su correspondiente respuesta biológica de reajuste, no obstante no incluía los estímulos psicológicos como agentes causales.

Según Selye, cuando nos enfrentamos a una nueva situación, el cerebro recibe información que se transmite y analiza a través de los sentidos relacionando esta con recuerdos que se han almacenado de anteriores experiencias. Si la evaluación es negativa, envía una señal que libera las hormonas de adrenalina, poniendo al organismo en un estado de alerta o de resistencia dando lugar a la aparición de síntomas de cansancio y fatiga. En la mayor parte de los casos, una vez que dejamos de sentirnos amenazados, el cuerpo se recupera, pero si la situación se prolonga, se puede llegar a un “estado de extenuación”. Nos encontraríamos entonces con que el nivel de resistencia bajaría, apareciendo nuevas señales de alarma y comenzando un sufrimiento físico y mental. Si este estado continúa, la persona empezará a tener problemas, llegando incluso a enfermar. (Selye, 1936)

2.2.1. TIPOS DE ESTRÉS

Existen dos tipos de estrés estos son:

➤ Estrés positivo

Es un mecanismo normal que se activa automáticamente frente a un problema percibido claramente e interpretado con verdadera rapidez, tomándose una decisión inmediatamente una vez resuelto el problema, el organismo vuelve a su normal funcionamiento, recuperando su equilibrio.

El estrés positivo a corto plazo que proporciona una resistencia inmediata, surge en puntos de mayor actividad física, entusiasmo y creatividad, surge cuando la motivación y la inspiración son necesarias. (Altuzarra, 2013)

Es un estado de activación (la persona piensa, habla); la persona se encuentra tranquila, pero activa, el nivel de estrés puede subir, pero la persona puede producir; es un estado adecuado que no sobrepasa su umbral de tolerancia y adaptación.

El estrés en sí mismo no resulta un fenómeno negativo. Una cantidad regulable de estrés resulta deseable y necesario como elemento activador y motivador que ayuda al individuo a enfrentar determinadas demandas, retos del ambiente y el logro de ciertas metas y objetivos. (Selye's, 1980)

Por lo general el estrés excesivo resulta incontrolable para las personas y se vuelven un problema que es necesario enfrentar y dominar si las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, aun agradables, y superan la capacidad de resistencia y adaptación del organismo se llega al estrés negativo o distrés.

➤ Estrés negativo

Al que denominamos “distrés” que se puede producir diversas enfermedades y trastornos. El organismo no puede recuperarse, sufriendo por lo tanto un gran desgaste.

Neidhardt, Weinstein y Conry (1989) mencionan que el doctor Hans Selye, considerado un experto en temas del estrés, definía este como la proporción de deterioro y agotamiento

acumulado en el cuerpo. Un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande, puede conducir a la angustia; es decir, al distrés. Se rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas. Por otra parte, se utiliza el término eustrés, para definir la situación en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial. El estado de eustrés se asocia con claridad mental y condiciones físicas óptimas. Tomando en cuenta los aspectos mencionados, Neidhardt (1989) definen el estrés como: “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades, o una mayor capacidad para superar esas situaciones (eustrés)” (Santos , 2006) Hay dos tipos de distrés. El estrés agudo es un estrés intenso que llega y desaparece rápidamente. El estrés crónico es un estrés prolongado que existe desde hace semanas, meses, o incluso años. El distrés es un estrés negativo provocado por los reajustes constantes o alteraciones en una rutina. La angustia crea sentimientos de malestar y falta de familiaridad. Alguien que está en constante reubicación o cambio de trabajo puede experimentar distrés. (Altuzarra, 2013)

2.2.2. SÍNTOMAS DEL ESTRÉS.

El estrés produce cambios químicos en el cuerpo. En una situación de estrés, el cerebro envía señales químicas que activan la secreción de hormonas (catecolaminas y entre ellas la adrenalina) en la glándula suprarrenal. Las hormonas inician una reacción en cadena en el organismo; el corazón late más rápido y la presión arterial se incrementa; la sangre es desviada de los intestinos a los músculos para huir del peligro; y el nivel de insulina aumenta para permitir que el cuerpo metabolice más energía.

Estas reacciones permiten evitar el peligro .A corto plazo, no son dañinas. Pero si la situación persiste, la fatiga resultante será nociva para la salud general del individuo .El estrés puede estimular un exceso de acido estomacal, lo cual dará origen a una ulcera. O puede contraer arterias ya dañadas, aumentando la presión y precipitando una angina o un paro cardíaco .Así mismo, el estrés puede provocar una pérdida o incremento del apetito con la consecuencia de variación de peso. (Mackay , 1991)

Cuando el estrés laboral se mantiene en el tiempo, puede tener como consecuencia diferentes síntomas que alteran el bienestar físico, psicológico y social de quien lo padece.

- Dimensión psicológica: Pueden aparecer alteraciones emocionales (elevación de los niveles de ansiedad, ira o tristeza, apatía, la conducta de hombres y mujeres no es la misma) Alteraciones cognitivas o de pensamiento (dificultad para concentrarse o tomar decisiones, despistes, sensación de tener la mente en blanco), y cambios en el comportamiento (vergüenza, baja autoestima, incremento en el consumo de sustancias como caféina, tabaco, alteraciones en la ingesta, etc.). Estos síntomas de estrés a nivel psicológico pueden llegar a apologizarse dando lugar a trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, problemas asociados al consumo de sustancias, etc.
- Dimensión conductual: Se experimentan cambios en el apetito al no comer o hacerlo demasiado, posponer y evitar responsabilidades y morderse las uñas. Se suman la ingesta de alcohol, drogas o cigarrillos, inquietud y caminar.
- Dimensión biológica: aumento de la frecuencia cardiaca y respiratoria, incremento de la tensión muscular, alteraciones en las pautas de sueño, alteraciones digestivas. Dependiendo de los órganos activados por el estrés (órganos diana) y del tiempo que permanezcan activados, a este nivel pueden aparecer consecuencias negativas para la salud como la hipertensión arterial esencial, problemas digestivos, cefaleas, fatiga, dolores musculares, insomnio, etcétera.
- Dimensión social: el ámbito al que primero afecta el estrés laboral es el propio trabajo, ya que quien lo padece se implica cada vez menos en el mismo y progresivamente lo manifiesta en forma de absentismo, bajo rendimiento, escasas o nulas relaciones laborales, y su actitud repercute de forma negativa en el clima organizacional. A su vez, fuera de las fronteras del trabajo el estrés laboral también pasa factura al afectado, que disminuye sus relaciones sociales, familiares o de pareja, deteriorando la calidad de las mismas y dedicando menos tiempo a sus aficiones. Las consecuencias de estos síntomas prolongados en el tiempo son los problemas sociales, familiares o de pareja, así como las malas relaciones en el trabajo y un posible despido. (Fernandez, 2015)

2.2.3. EL ESTRÉS LABORAL.

El estrés laboral aparece por la intensidad de las demandas laborales o por problemas del índole organizacional, el trabajo comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral, es decir a factores como ser inseguridad de trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal, el fomento, o el ascenso, cambios rápidos para lo cual los trabajadores no están preparados, condiciones desagradables como las áreas de ruido la contaminación del aire.

El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar. Las fuentes típicas de estrés, según las menciona Martínez Selva (2004) son:

- Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo. Éstos son unos de los aspectos más evidentes a la hora de evaluar las fuentes de estrés. Las medidas preventivas y las inspecciones disponen de indicadores que permiten conocer el grado de salubridad del empleo, el grado de peligrosidad que puede tener y sus posibles repercusiones.
- La distribución temporal del trabajo, como la duración, su distribución a lo largo del día, el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, y la velocidad a la que se completa, son factores muy importantes. La exigencia de cumplir tareas en un tiempo limitado o escaso es un importante factor de estrés. Los factores de personalidad desempeñan un importante papel, ya que hay individuos que prefieren llevar un ritmo de trabajo elevado, pueden soportar encargos de tareas para finalizarlas con límites de tiempo ajustados y se sienten cómodos trabajando así, como pueden ser los periodistas, controladores aéreos, entre otros.
- La demanda o carga de trabajo y, obviamente, la sobrecarga es una de las fuentes más frecuentes del estrés. Puede tratarse de una demanda excesiva, hablando en términos de cantidad de trabajo o de una demanda relacionada con la calidad del mismo, cuando éste es muy difícil o de gran responsabilidad. La carga cuantitativa

es equiparable con el estrés cotidiano y equivale a —estar hasta el cuello de trabajo. La sobrecarga cualitativa es más subjetiva a la hora de evaluar e implica juicios de valor acerca de lo que alguien está capacitado o no para asumir; está relacionada con las necesidades de formación y habilidades para ejecutar las tareas. También se apunta a razones sociales de carácter general como las responsables del estrés laboral, como por ejemplo al candidato a un puesto se le exigen cada vez mayores habilidades y destrezas. La competitividad excesiva y la inseguridad en el puesto llevan a exigir más al empleado y que éste abandone tareas más gratificantes, como el tiempo que se pasa con su familia, el tiempo con los amigos o el deporte. La dificultad de conciliación entre la vida familiar y laboral es una muestra actual de estrés laboral.

- Otra fuente de estrés deriva de lo que se denomina nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador. La falta de definición de las labores a realizar lleva a la ambigüedad del rol, de forma tal que el empleado no sabe qué debe hacer o qué se espera de él, porque tiene información insuficiente. El conflicto del rol surge cuando hay diferencias entre la descripción del trabajo y de cómo lo perciben los demás o cuando no se corresponde con las expectativas del candidato con la realidad del empleo. Este tipo de conflictos suele afectar a los escalones inferiores de la organización. Una manera de evitarlo es tener una buena comunicación entre la empresa y el trabajador y buen conocimiento del puesto de trabajo, relacionado con las habilidades de desarrollo de la carrera profesional.
- Las relaciones sociales en el trabajo son otro factor y dentro de ellas se destacan los conflictos personales. Pero el apoyo social y las relaciones sociales proporcionan recursos para adaptarse a las situaciones estresantes, generando lazos emocionales y generando las habilidades para afrontar el estrés. El factor social más importante es la falta de comunicación, también se manifiesta en la falta de reconocimiento o de valoración de las tareas hechas, en otros casos la fuente es un excesivo entrometimiento o crítica de la labor del trabajador. Las relaciones conflictivas con los compañeros, los ataques o el acoso contribuyen al mal clima laboral. Puede que no sea responsabilidad directa de la empresa, pero los directivos

deben saber cuál es el ambiente de trabajo, dónde están los conflictos y cómo abordarlos. La falta de relación con las personas en el trabajo, el aislamiento social y la ausencia de apoyo es un estresor importante que las propias habilidades sociales pueden atenuar.

El estrés laboral es un proceso escalonado que comienza con síntomas leves, como puede ser el cansancio o fatiga que no se alivia hasta que con el tiempo pasa a mayores. Esto a las empresas les causa pérdidas que pueden ser enormes, comenzando por el absentismo, los accidentes laborales, las bajas médicas, el descenso en la productividad, el desánimo y abandono de la profesión, el mal clima laboral o los conflictos del trabajo. Hay tipos especiales de estrés laboral, que Martínez Selva identifica de mayor importancia en los últimos años, entre ellos:

➤ Desgaste Profesional o Burn-out

Es una variante grave del estrés laboral, les sucede a muchas personas para las que el trabajo se ha convertido en una fuente continua de angustia e insatisfacción.

➤ Estrés Tecnológico

Deriva de la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el trabajo. En algunos profesionales, el equivalente de esta variante es la obligación de estar al día en los últimos avances si se quiere mantener el empleo o dar una mínima calidad de servicio. También se ve el estrés derivado del trabajo repetitivo o monótono con el ordenador que sería una forma más de estrés por aburrimiento. No es un trastorno grave si lo comparamos con otras formas de estrés laboral, pero sí es una constante de la empresa moderna y para muchas personas es una fuente de insatisfacción laboral, que puede acentuar los efectos de otras causas de estrés.

Las nuevas tecnologías deberían servir en principio para mejorar y flexibilizar el trabajo y aumentar la calidad total. Pero lamentablemente no se está consiguiendo ya que se aumenta la presión con la modernización de los puestos de trabajo, las telecomunicaciones y las transmisiones instantáneas de datos, ocasionando una exigencia mayor sobre las

personas, buscando que éstas sean tan rápidas, precisas y fiables como los ordenadores. Los avances informáticos conllevan cambios en los procedimientos que afectan a la adaptación al trabajo, a la satisfacción laboral y a la salud mental de los empleados. Acarrea un incremento en la precisión, rapidez y calidad del trabajo que se encarga y que se espera o, lo que es lo mismo, mayor exigencia para un mismo trabajo o tarea que se venía realizando habitualmente y sin problemas.

➤ Problemas de conciliación de la vida laboral y familiar

Cuando en la pareja los dos hacen carrera ello implica, en el mejor de los casos, sacrificios mutuos. Es crucial la importancia que cada cual da al trabajo, y a otras cuestiones relevantes a la vida como tener hijos, formar una familia tradicional o cuidar de parientes cercanos impedidos. La incorporación de los dos cónyuges a la vida laboral disminuye el tiempo de dedicación a la familia. El aumento de la competitividad y de la inseguridad en el empleo contribuye a agravar el problema. Las jornadas laborales y las exigencias excesivas afectan a la vida familiar; ascensos y promociones suelen ir acompañados de más responsabilidades y a veces de menos tiempo libre, junto con más presión. Recíprocamente, los conflictos y problemas personales y familiares afectan a la vida laboral repercutiendo negativamente en el rendimiento y en la satisfacción laboral.

➤ Desempleo y jubilación

La pérdida de empleo es uno de los agentes estresantes más fuertes que existen, dado que el trabajo da sentido a la vida de muchas personas y es un punto central de su imagen y de su valoración social. En los primeros momentos se experimenta la vivencia de un fracaso personal y puede experimentarse un cambio de carácter, volviéndose más amargo, dificultando los contactos sociales, lo que refuerza el aislamiento y perjudica la reinserción laboral. Es una primera etapa caracterizada por el miedo, el escepticismo, la desorientación y la confusión.

El despido afecta también a los que quedan en la empresa. Puede observarse como en ellos aumenta el estrés general debido a varios factores, como los sentimientos de pérdida por el compañero, o cierta indignación o malestar porque puede haber rediseños de la

estructura, o incluso una mayor carga de trabajo. Los efectos sobre el clima y sobre la satisfacción laboral son nefastos: desconfianza, indignación, resentimiento y pérdida de lealtad hacia la empresa. Las campañas de información sobre reestructuraciones y despidos, cuando son completas y oportunas, contribuyen a disminuir el malestar de los empleados. La jubilación es una forma de desempleo o, al menos, un cambio de trabajo o de actividad. Los sentimientos son paralelos a los del desempleado. El jubilado se siente infravalorado por la sociedad, sufre el aislamiento familiar y el choque entre generaciones. Debe enfrentarse a los estereotipos negativos que acompañan a la vejez como las limitaciones físicas o mentales, enfermedades, cambio de rol familiar, disminución de la autonomía debido a la pérdida del poder adquisitivo. Denomina en su ánimo la pérdida de confianza en uno mismo. En algunas ocasiones la jubilación no es negativa cuando, por ejemplo, la experiencia laboral reciente no ha sido ni buena ni satisfactoria, en estos casos la adaptación al retiro es mejor. Para muchas personas, si el dinero lo permite, se inicia una época de disfrute, de viajes y excursiones y de conocer mucha más gente.

➤ Acoso Moral o —Mobbing

Es un problema laboral severo y complejo, en el que el estrés lo provocan una o más personas del entorno laboral de la víctima. La definición más utilizada es la de Hienz Leymann: —Situación en que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonado el lugar de trabajo (Coduti, Gattas, Sarmiento, & Schmid, 2013)

2.2.4. FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Como causa directa del estrés laboral se tienen los factores psicosociales íntimamente relacionados por un lado con el tipo de trabajo, actividad, o profesión que el individuo ejerza y por otro lado con el ambiente laboral que rodea al individuo y la cantidad de recursos que se demanden a cada trabajador. Esto puede afectar a cada trabajador de

distinta forma, ya que las exigencias son dictadas para todos independientemente de sus diferencias individuales. Algunos ejemplos de exigencias en los trabajos de hoy en día son: prisa, inmediatez, exactitud, precisión, gran esfuerzo físico, gran esfuerzo mental, gran responsabilidad en el sentido de que las consecuencias de un error pueden ser vitales, etc. Las exigencias varían según el trabajo, por lo que se puede deducir de lo anterior que existen profesiones más estresantes que otras. (Cano, 2002)

Desde la perspectiva de Luthans citado por Chiavenato (2009) identifica lo siguientes factores que producen estrés en el trabajo:

➤ Factores organizacionales

Son todos los factores relacionados con la organización como las políticas y estrategias de la organización, las presiones competitivas, reglas burocráticas, tecnología avanzada, recorte de personal, remuneración variable basada en méritos, rotación de puestos; de la misma forma se encuentran el diseño y la estructura de la organización, la centralización y la formalidad, los conflictos entre el personal de producción y el apoyo de la alta dirección, la ambigüedad de funciones, una cultura organizacional restrictiva.

Los procesos organizacionales, como los controles, la comunicación descendente, escasa retroalimentación sobre el desempeño, procesos de decisión centralizados, poca participación en las decisiones, sistemas punitivos de evaluación, y las condiciones de trabajo, por ejemplo, un ambiente desagradable, con aire contaminado, condiciones laborales peligrosas, iluminación precaria, etc.

➤ Factores grupales

Es la influencia que ejerce un grupo sobre el comportamiento de las personas y que esta puede generar diferentes niveles de estrés. Estos factores pueden clasificarse en dos grupos: primero se encuentra la falta de cohesión del grupo, el deseo de pertenecer a un grupo cumple una función importante en el comportamiento de las personas. Cuando el grupo decide rechazar a una persona debido a las tareas y la manera de llevarlas a cabo o porque el supervisor prohíbe sus relaciones, la falta de cohesión puede generar diferentes niveles de estrés.

Seguido de la falta de apoyo social, el apoyo de uno o varios miembros de un grupo influye en las personas porque permite compartir las experiencias vividas y recibir apoyo y colaboración de los demás. La falta de apoyo también genera estrés.

➤ Factores individuales

Las diferencias entre rasgos de personalidad que posee cada persona también genera ciertos niveles de estrés, algunas características como la introversión, extraversión, liderazgo, autoritarismo, emotividad, espontaneidad, tolerancia a la incertidumbre, ansiedad y la necesidad de realización también son factores que determinan la tensión

2.2.5. ESTRÉS LABORAL EN MAESTROS DE NIVEL PRIMARIO

Es pertinente recordar que los grupos de trabajadores que se encuentran más susceptibles de experimentar elevados niveles de estrés son aquellos que tienen una implicación personal o una relación constante y directa con otras personas. (Llanque, 2014)

El maestro de primaria se enfrenta a altos niveles de estrés en el desempeño de su profesión, ya que no solo enseña, si no también debe de manejar un grupo de estudiantes que muchas veces es grande .Además, dentro de este grupo de pueden existir algunos con características especiales (problemas de aprendizaje, déficit de atención, problema de tipo conductual, etc.)

Todas estas características hacen que el maestro deba elevar la voz permanecer parado la mayor parte del tiempo, mantener una comunicación con los niños, explicando o respondiendo preguntas; pueden ser alguna de las causas para que el maestro pueda dañar su salud física como mental y esto desencadene el estrés.

Las consecuencias del estrés en el ser humano son multidimensionales, la salud física se ve afectada por el esfuerzo extraordinario del organismo para responder a las demandas y el sistema inmune es uno de los primeros en ser perturbado, generando que las personas contraigan enfermedades que de haber estado sus defensas fuertes probablemente no las hubieran padecido, en la actualidad se comprende cada vez mejor el impacto de la mente sobre el cuerpo. En la dimensión social resulta evidente como frente a esas situaciones de estrés continuo las relaciones humanas son afectadas, y particularmente en el rol docente la calidad comunicacional del profesor con el estudiante podrá mostrar las consecuencias

de un profesor estresado y aplicando lo planteado en la pragmática de la comunicación humana, resulta importante observar tal aspecto. Las manifestaciones en la dimensión psicológica son evidentes expresándose en cambios emocionales, afectivos y cognitivos propiciados por el estrés. (Cardozo, 2016)

2.2.6. IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL MAESTRO.

En el plano mundial, los estudios sobre trastornos psicosomáticos y psicológicos en el magisterio llevan varias décadas. Ya desde mediados del siglo XX, Cruze (1949) llamó la atención acerca de la salud mental de los mentores y consideró que los sentimientos de inseguridad e inferioridad que plagaron a muchos maestros de la época surgen a partir de las relaciones sociales en el salón de clase, y podrían ser superados a través de cursos de capacitación. Durante la década de los años sesenta, los problemas de salud mental empezaron a ocupar a un mayor número de investigadores. Delp (1963), y posteriormente Mackiel (1979), sostuvieron que éstos se deben a dificultades de adaptación al trabajo en la escuela y propusieron apoyar a los mentores a través de cursos de capacitación, medidas administrativas y otras acciones para mejorar las relaciones entre padres y maestros.

A partir de los años sesenta, la salud mental de los profesores fue identificada como un problema serio de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la escuela al igual que para el desarrollo de los infantes. Sin embargo, el deterioro de la salud mental no fue vinculado aún con el entorno socio-laboral, sino explicado a partir de trastornos psicológicos o de personalidad ya existentes. Por lo tanto, se propuso como medida de prevención establecer criterios más rigurosos en la selección de los futuros maestros (Ayala & Malach, 2002)

Un acercamiento más sistemático a la salud mental de los maestros fue presentado por Freudenberger y Richelson (1980) al observar entre los mentores la pérdida de idealismo y entusiasmo en torno al trabajo educativo, fenómeno que fue descrito como agotamiento emocional (burnout). Maslach y Jackson (1981) refinaron el concepto del burnout diferenciando tres niveles: a) la despersonalización, entendida como un distanciamiento del sujeto con relación a los demás actores en su entorno; b) la devaluación del trabajo propio con otras personas y la disminución del compromiso personal hacia su área laboral,

c) el agotamiento emocional que se expresa a través de un vacío emocional, al tiempo de experimentarse una decreciente capacidad de manejo del estrés laboral, irritabilidad, ansiedad, tristeza y la disminución gradual de la autoestima. Por lo general, el burnout es acompañado, por la agudización de algunos síntomas somáticos como cansancio físico, dolor abdominal y dolor de espalda, problemas de respiración, tensión muscular, sudoración fría y psicósomáticos, como insomnio, cefaleas y úlceras. El problema de la salud mental en el magisterio se asocia al estrés laboral y a las condiciones laborales en la escuela. (Ayala & Malach, 2002)

Durante la década de los noventa, Schaarschmidt (2001) amplió la discusión, al proponer diferenciar entre por lo menos dos tipos de síndromes más frecuentemente observados entre maestros de la enseñanza básica: el primero se caracteriza, en el plano afectivo, a través de actitudes sufrido-resignativas frente a los retos profesionales, reducido compromiso con el trabajo profesional y actitudes cínicas hacia los demás actores en el entorno laboral. Entre los profesores con estas características se detectaron, además, trastornos del sueño, pesadillas frecuentes y poca capacidad para distanciarse de los problemas ligados con el trabajo. Además, los afectados experimentaron a menudo episodios de frustración y expresaron un bajo nivel de autovaloración acerca de sus habilidades y capacidades profesionales. Los problemas sociales y mentales de este grupo se asemejan a los de aquellos profesores que en otros estudios fueron diagnosticados con el síndrome de burnout. El segundo grupo se integró por individuos que demostraron un compromiso laboral muy por encima de la media; presentaron una tendencia a auto asignarse niveles de exigencia muy elevados, demostraron poca capacidad de distanciamiento frente a los problemas de la cotidianidad profesional, además de una disposición excesiva para asumir compromisos y tareas laborales sin lograr a cambio un nivel de reconocimiento y de éxito profesionales que los hubiesen satisfecho emocionalmente y compensados simbólicamente. Ambos grupos de profesores reportaron una merma en su salud física y mental, así como en el bienestar subjetivo. Este deceso del rendimiento se traduce cuando un profesional está quemado, se trata de reflejar el hecho de que una situación laboral, familiar o social le ha sobrepasado, agotado su capacidad de reacción de manera adaptativa. Es el final de un proceso continuado de tensiones y estrés

si bien esta experiencia negativa puede suceder en distintas esferas de la vida el termino ha pasado a la investigación psicológica para reflejar una situación de desajustes entre el trabajo y el puesto que ocupa” (Moya, 2002).

2.3. MAESTROS.

2.3.1. CONCEPTO DE MAESTRO.

Según el Reglamento de Administración y Funcionamiento para Unidades Educativas (R.A.F.U.E.) los maestros son los funcionarios encargados de la educación integral de los alumnos, desarrollando funciones pedagógicas y curriculares en el proceso de enseñanza. (Ministerio de Educación Cultura y Deportes, 2000)

Existen tres tipos de maestros:

- Maestros de curso: Es la persona encarga de dirigir los procesos de aprendizaje de los alumnos de la educación inicial o primaria (primer y segundo ciclo).
- Maestro de área: Es la persona encargada de dirigir procesos de aprendizaje correspondientes a un área especializada en la educación en el tercer ciclo del nivel primario y de secundaria.
- Maestro multigrado: Es la persona encargada de dirigir procesos de aprendizaje en el nivel inicial y/o primario a determinados grupos de alumnos de diferentes edades en la misma aula.

2.3.2. REGLAMENTOS Y NORMAS DE MAESTROS.

Las normas son un conjunto de reglas que deben seguir las personas de una institución para tener una mejor convivencia a las que se deben ajustar las conductas, tareas y actividades del ser humano.

En la actualidad se hizo una reformulación en las normas y reglamentos para maestros en base a la nueva ley 070 Avelino Siñani Elizardo Pérez entre estos reglamentos y normas se encuentra:

El Reglamento de Administración y Funcionamiento para Unidades Educativas (R.A.F.U.E.) en donde se habla sobre las faltas y sanciones a maestros, los cuales serán leves, graves y muy graves.

Son faltas leves la suspensión de labores por cumpleaños y agasajos y se considera faltas graves a la reincidencia en las faltas leves. Una falta leve es la de ir a la unidad educativa y consumir sustancias tóxicas para la salud (cigarrillo), como falta grave será el ir en un estado inadecuado a la unidad educativa (mareado) y muy grave es el de generar violencia física o psicológica a los alumnos, además del Ráfue se incorporó la nueva Ley Del Código Niño Y Niña Adolescente Ley Número 2026 donde se habla sobre los deber, derechos y obligaciones que debe cumplir niños y adolescentes además de la protección de la cual gozan con esta ley.

Así mismo cada unidad educativa tiene su propio reglamento interno en la que cada inciso debe ser cumplido conjuntamente con el reglamento del magisterio.

2.3.3. NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

La Constitución Política del Estado establece: el Modelo de Estado, sus principios, aspiraciones, los pilares en los que se construye el Estado Plurinacional de Bolivia. El ámbito educativo es uno de esos pilares importantes por lo cual la Constitución Política del Estado la reconoce como función suprema; a continuación presentamos los artículos referidos a la educación:

La Constitución Política del Estado establece que: La Educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla. (Constitución Política del Estado, 2008)

Por lo cual, el Estado tiene prioridad en cuanto a su aplicación, ya que la educación es pilar imprescindible en la construcción de un país. Cambios tan trascendentales como una Asamblea Constituyente no pudieron dejar de lado la Educación, pues de la formación adecuada de sus ciudadanos depende el futuro de un país. Es por ello, que se entiende que se desarrollaron políticas que velan por la aplicación del Modelo Educativo propuesto

denominado Modelo Educativo Socio comunitario Productivo, basado en los saberes y conocimientos ancestrales de los Pueblos Indígena Originarios del Estado Plurinacional de Bolivia. Asimismo, se establece que es unitaria, pública, universal, democrática, participativa, comunitaria, descolonizadora, de calidad constituyendo a la educación como ente intracultural, intercultural y plurilingüe.

En el artículo 80 se instituye como objetivo la formación integral de las personas y el fortalecimiento de la conciencia social crítica en la vida y para la vida. La educación estará orientada a la formación individual y colectiva; al desarrollo de competencias, aptitudes, habilidades físicas e intelectuales que vincule la teoría con la práctica productiva; a la conservación y protección del medio ambiente, la biodiversidad y el territorio para el vivir bien. (Constitucion Política del Estado, 2008)

Por tanto, el Estado reconoce a la educación como la suprema y primera responsabilidad, por lo cual desde el Ministro de Educación hasta quienes realizan el trabajo de conservación de los ambientes educativos deben realizar su trabajo responsablemente y entendiendo la importancia de la labor encomendada y su trascendencia en el desarrollo del país. La Ley establece que las políticas educativas y lineamientos curriculares son únicos para todo el país y enmarca las características de la misma. Incorpora valores para la convivencia responsable, pacífica y productiva, es descolonizadora y reconoce la necesidad de implementar acciones educativas que permiten fortalecer la identidad que constituyen el cimiento fundamental para la concreción curricular.

2.3.4. LEY AVELINO SIÑANI Y ELIZARDO PÉREZ

El 20 de diciembre de 2010, el Presidente del Estado Plurinacional, Evo Morales, promulgó la Ley de Educación N° 70 “Avelino Siñani–Elizardo Pérez”, que reemplazó a la 1565 de la Reforma Educativa. La cual, guiada por las directrices instituidas en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia que establece los preceptos del Modelos Educativo Socio-comunitario Productivo.

Comenzaremos mencionando una parte del artículo 9 puesto que es de gran importancia:

“Es la educación sistemática, normada, obligatoria y procesual que se brinda a todas las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, desde la Educación Inicial en Familia Comunitaria hasta el bachillerato, permite su desarrollo integral, brinda la oportunidad de continuidad en la educación superior de formación profesional y su proyección en el ámbito productivo, tiene carácter intracultural, intercultural y plurilingüe en todo el subsistema educativo” (Ley Avelino Siñani - Elizardo Perez, 2010)

Asimismo la ley indica que en la estructura del Sistema Educativo Plurinacional, se encuentran tres subsistemas, el Subsistema de Educación Regular, Subsistema de Educación Alternativa y Especial y Subsistema de Educación Superior. La Ley 070 posee cuatro títulos y noventa y dos artículos. El primero de los títulos brinda los fundamentos de la ley, por ello es el "Marco filosófico y político de la educación boliviana". Su capítulo inicial es "La educación como derecho fundamental". En sus tres primeros artículos aparece el término "persona" y su importancia es fundamental. El término "persona" refiere al ser humano en tanto fundamento del derecho a la educación.

Presenta siete categorías (atributos inherentes) de la persona a partir de los cuales se reconoce y protege su derecho a la educación. Ellas son: la identidad, la familia, la relación intracomunitaria, la relación intercultural, la producción, la acción política y la espiritualidad.

Como los dos primeros atributos aparece la cultura y lengua. Cultura significa "los conocimientos y saberes de la cosmovisión a la que uno pertenece". Lengua parece referir al sistema de comunicación verbal y escrito de una comunidad. Toda ley, en especial la 070, debe proteger ese derecho a la identidad. Es por esta razón que el sistema educativo se presenta como "intracultural, intercultural y plurilingüe". La ley establece un objetivo trascendente común a todos los contextos educativos: el "Vivir bien". El "Vivir bien" es el estado en que las personas llevan una vida perfecta en armonía interpersonal y con la Madre Tierra y el Cosmos. (Mercado, 2014)

2.3.5. EL MAESTRO EN BOLIVIA.

Durante el gobierno de Bautista Saavedra, bajo Decreto Supremo, es declarado en mayo de 1924, cada 6 de junio como el día del Maestro boliviano como un sentido homenaje a ese ser que imparte nuevos conocimientos en diferentes centros.

Como figura histórica en Bolivia tenemos a Modesto Omiste que aportó enormemente a la educación de nuestro país. Considerado por muchos escritores como "El Sarmiento boliviano". Creó las escuelas "1° de Abril" para niños y "Juana Azurduy de Padilla" para niñas en el año 1883. Fue gestor de las Asambleas del Maestro donde impartió en conferencias modernos métodos pedagógicos para su tiempo. Se consagró a la libertad de enseñanza en todos sus grados e influyó en la Ley de Libertad de Enseñanza que se aprobó un 22 de noviembre de 1872.

Otros personajes influyentes para la educación boliviana fueron: Franz Tamayo quien explicó la urgencia de una pedagogía basada en nuestra realidad étnica antes que en modelos extranjeros en su obra: Creación de una Pedagogía Nacional. Por su parte, Avelino Siñani y Elizardo Pérez marcaron hito con la escuela productiva de Warisata. Se puede citar a más personajes que dieron a Bolivia un impulso importante en la educación pero son más importantes aquéllos maestros que, anónimamente y desde las aulas, luchan día a día por sembrar en las jóvenes mentes "la alegría de aprender" que ya Jaime Escalante hace más de 40 años enunció. La libertad y alegría de aprender es el máximo reto que todo buen maestro toma en sus manos antes de entrar al aula. (Mesa Gisbert, 2008)

2.3.6. FUNCIONES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS MAESTROS.

Según el reglamento de administración y funciones para unidades educativas (R.A.F.U.E.) las funciones, obligaciones y prohibiciones de los maestros son las mencionadas a continuación. (Ministerio de Educación Cultura y Deportes, 2000)

a) Funciones y obligaciones.

- Participar en la elaboración, ejecución y evaluación del plan de trabajo anual de la unidad educativa.

- Programar desarrollar y evaluar, en coordinación de los otros docentes de la unidad, las actividades curriculares de acuerdo a la edad, realidad sociocultural y lingüística de los alumnos, incluyendo las actividades de orientación y bienestar del educando para lograr la atención integral de la conformidad con la Ley de Reformas Educativa, el presente reglamento y las normas específicas que expida el Ministerio de Educación, Cultura y deportes.
- Organizar, ambientar el aula, recolectar y preparar material educativo con la colaboración de los alumnos y padres de familia.
- Evaluar el proceso de aprendizaje de acuerdo a las normas vigentes y elaborar la documentación correspondiente.
- Controlar la asistencia de los alumnos a su cargo, reportar al director de la unidad educativa en forma diaria y registrar su inasistencia.
- Mantener actualizada la documentación pedagógica y administrativa de su responsabilidad.
- Participar en acciones programadas d investigación e innovación de métodos y técnicas de trabajo educativo, así como en eventos de actualización profesional organizados por las unidades educativas, núcleo o instancia superiores del SEN.
- Integrar las comisiones de trabajo y colaborar con la dirección de la unidad educativa en las acciones que permitan el logro de los objetivos establecidos.
- Atender a los alumnos y velar por su seguridad durante el tiempo que permanecen en la unidad educativa, incluyendo las horas de recreo y alimentación.
- Detectar problemas que afecten el desarrollo del alumno y su aprendizaje, para integrarlos al aula mediante la elaboración de adaptaciones curriculares o derivando a aquellos que requieran atención especializada.
- Velar por el buen estado de conservación de los bienes de la unidad educativa y cooperar en las acciones de mantenimiento.
- Coordinar y mantener comunicación permanente con los padres de familia sobre asuntos relacionados con el rendimiento académico y del comportamiento de los alumnos.

- Participar en las reuniones con los padres de familia al término de cada trimestre para informar sobre el desarrollo educativo de sus hijos.
- Mantener un comportamiento correcto en sus relaciones con los alumnos, colegas, padres de familia y director del establecimiento, tanto dentro como fuera (cuando se trate de actividades extracurriculares, excursiones, visitas, y otras relacionadas con la unidad educativa).
- Participar en la elaboración, ejecución y evaluación del plan de acción de la unidad educativa, en el marco de los proyectos educativos de núcleo.
- Asistir puntualmente y regularmente al desarrollo de sus clases.
- Promover y participar en el mantenimiento del orden y aseo del aula con la colaboración de sus alumnos.

b) Prohibiciones de los maestros.

Se considera faltas a tener en cuenta para su permanencia en la unidad educativa las siguientes:

- Delegar en cualquier forma sus funciones docentes sin previa autorización de la dirección.
- Alentar en cualquier forma contra la integridad física y psicológica de los alumnos.
- Hacer valer su condición de educador para conseguir a su favor propio beneficios económicos, garantías, préstamos, etc.
- Imponer castigo corporal o psicológico.
- Castigar colectivamente a los alumnos después del horario escolar.
- Enviar a los alumnos fuera del establecimiento.
- Emplear alumnos en servicio personal dentro o fuera del establecimiento.
- Ausentarse de la unidad educativa en su horario de trabajo sin la debida autorización, salvo en caso de emergencia.
- Realizar visitas o llamadas telefónicas durante las horas de clases.
- Participar en actividades sectarias, político partidarias dentro de la unidad educativa.
- Impartir clases particulares remuneradas a sus propios alumnos.

- Fumar e ingerir alimentos en el aula durante el desarrollo de las clases.

2.4. MARCO INSTITUCIONAL

2.4.1. HISTORIA

Esta prestigiosa institución de educación fue fundada como escuela suburbana San Pedro el 4 de abril de 1924, durante el gobierno del Dr. Bautista Saavedra, en el domicilio particular del Sr. José Cisneros, en la calle Gral. Gonzáles N° 1372. Por entonces estaba como directora fundadora la señorita Tránsito Soruco, la profesora Blanca Arias y Zoila Rodríguez como secretaria de la escuela.

La escuela “San Pedro” inició sus actividades con 50 estudiantes, posteriormente se cambió de nombre y la escuela se denominó como “Eduardo Avaroa”, con el incremento del plantel docente.

Por Decreto Supremo del 26 de abril de 1924, se acordó que todas las unidades educativas fiscales debían llevar el nombre de países latinoamericanos, de esta manera el 20 de mayo de 1942 se denominó “República de Cuba”.

2.4.2. VISIÓN

Ser una comunidad educativa donde se imparta una educación integral para que las niñas y niños sean críticos, analíticos y reflexivos, con valores sólidos que le sirvan para enfrentar los retos de la vida tales como la responsabilidad, eficacia, libertad, justicia, disciplina, patriotismo, entusiasmo, con la planta de docentes actualizado y comprometidos con la educación, padres de familia enterados, motivados y colaborativos a través de una colaboración adaptativa.

2.4.3. MISIÓN

Garantizar que las niñas/os, adquieran conocimientos útiles para su vida diaria, mismos que son establecidos en los planes y programas de estudio en vigor, que logran desarrollar sus habilidades, destrezas intelectuales y comunicativas, capaces de analizar información acerca de los acontecimientos, hechos y procesos históricos y sociales, para comprender y explicar las características de la sociedad, así mismo nos llevara a formar a personas con valores bien definidos en beneficio propio y para mejor sociedad.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación presenta la un enfoque cualitativa y cuantitativa, se utiliza la recolección de datos para probar las hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías y se describirá el fenómeno de estudio. (Sampieri , Metodologia de Investigacion , 1998)

3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio es **Descriptivo Correlacional** puesto que pretende inicialmente describir las variables Clima Organizacional y Estrés Laboral, especificando sus características en cada uno de los sujetos de la muestra, posteriormente se pretende ver si existe una correlación entre las mismas y analizar la relación entre las dos variables lo que se podría representar como:



3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es **No experimental** debido a que se observara el fenómeno tal y como se da en su contexto natural para después analizarlo y será de tipo **Transversal** porque se hará el estudio en un mismo momento.

El diseño no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente la variable. Es decir que se trata de la investigación donde no hacemos variar intencionadamente las variables. Lo que aremos es observar el fenómeno tal y como se da en su contexto natural para después analizarlo. (Sampieri , Metodologia de Investigacion , 1998)

Sampieri indica que la investigación transversal recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.1.4. VARIABLES

- Clima organizacional (V1): Son todas aquellas relaciones laborales, personales y ambientales donde se desarrolla el trabajo donde en el cual cada persona percibe de forma distinta el entorno en que se desenvuelve; percepción que se relaciona con el comportamiento del individuo en la organización. (Likert, 1975)
- Estrés laboral (V2): Es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. (Martinez Selva, 2004)

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	MEDIDOR	TECNICAS	INSTRUMENTOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	-Conocen Los Objetivos Institucionales. -Conocen la misión, visión y valores institucionales.	-Alto -Regular -Bajo -Muy bajo	ENTREVISTA	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
	INTEGRACION INSTITUCIONAL	-Se comunican asertivamente y oportunamente. -Trabajan en equipo			
	MOTIVACION INSTITUCIONAL	-Compensación -Reconocimiento -Satisfacción laboral			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	MEDIDOR	TECNICAS	INSTRUMENTOS
ESTRÉS LABORAL	Factores organizacionales generadores de estrés ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> -Sueldo. -Participación en toma de decisiones. -Reconocimiento del trabajo -Exigencias laborales. -Apoyo organizacional. -Numero alumnos. -Relación con los colegas y superiores. -Condiciones ambientales. -Presión temporal. -Motivación laboral. -Ambigüedad y conflicto de rol. 	<ul style="list-style-type: none"> -Leve -Moderado -Significativo -Grave 	ENTREVISTA	<p style="text-align: center;">ESCALA DE EVALUACIÓN DE ESTRÉS OCUPACIONAL.</p>
	Consecuencias fisiológicas del estrés.	<ul style="list-style-type: none"> -Dolor de cabeza -Fatiga. -Taquicardia. -Desordenes de sueño. -Desordenes respiratorios. -Dolores musculares. 			

	<p>Consecuencias psicológicas del estrés</p>	<p>Estado de animo Ansiedad Agotamiento emocional Inexplicable depresión Dificultada para concentrarse Irritabilidad Inseguridad</p>			
	<p>Consecuencias conductuales del estrés</p>	<p>Hábitos alimenticios Consumo de tabaco o alcohol Falta de control Accidentes laborales Intención de abandonar el trabajo Errores laborales Rendimiento sexual</p>			

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

La población esta conformada por los maestros de la Unidad Educativa “República de Cuba” compuesto por 31 sujetos de los cuales 6 son maestros de materias técnicas es decir de música, religión, educación física y 25 son maestros de aula.

3.3.2. MUESTRA

La muestra es en esencia un subgrupo de la población. Es decir, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Sampieri, 2009)

El tipo de muestra de la investigación es a través del método de muestreo probabilístico. Es decir, aquellos métodos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas.

El muestreo probabilístico tiene como requisito principal que la población estudiada cuente con igualdad en las oportunidades para ser seleccionados. Para establecer el tamaño de muestra óptimo se utilizó el muestreo aleatorio simple eligiendo individuos del universo poblacional de forma aleatoria.

Tamaño de Muestra.

Se tomó el universo de 31 maestros de primaria de la Unidad Educativa República de Cuba, para el cálculo de tamaño de muestra, de acuerdo al siguiente detalle:

$$N = 31$$

$$Z_{\alpha} = 1.95 \text{ al cuadrado (si la seguridad es del 95\%)}$$

$$p = \text{proporción esperada (en este caso } 70\% = 0.70)$$

$q = 1 - p$ (en este caso $1 - 0.70 = 0.30$)

$e = 0.08$

Entonces:

$$n = \frac{31 * (1.96)^2 * 0.70 * 0.30}{(0.08)^2 (35-1) + (1.96)^2 * 0.70 * 0.30}$$

n = 25 maestros

La muestra de la investigación está conformada por 25 participantes, de la Unidad Educativa República de Cuba.

3.4. AMBIENTE

El ambiente utilizado fue la sala de reuniones, y las aulas de la unidad educativa.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN

3.5.1. TÉCNICAS

Se realizó la técnica de observación, trabajando de forma directa con los sujetos y el fenómeno a investigar; posteriormente se realizará la técnica de la entrevista con el objetivo de obtener información, misma que será registrada para su posterior análisis.

3.5.2. INSTRUMENTOS

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la investigación fueron 3 test, el cuestionario sociodemográfico, seguido del instrumento para medir estrés laboral y el último sobre clima organizacional.

a) Cuestionario Sociodemográfico

Este cuestionario fue elaborado por mi persona con el objetivo de conocer a la población e identificar aspectos como dificultades dentro del clima organizacional, que genera más estrés en su ambiente de trabajo entre otros. El mismo consta de 5 preguntas, dentro de las primeras se recolectan datos generales como ser edad, sexo, estado civil, posteriormente se recoge información sobre años dentro de la educación inicial y en la unidad educativa y finaliza el cuestionario con preguntas abiertas sobre su clima organizacional y generadores de estrés más recurrentes.

b) Cuestionario De Clima Organizacional

Autor: Mg. Salomón Berrocal Villegas. Universidad Enrique Guzmán y Valle

Los ítems miden tres dimensiones: Identidad institucional, integración institucional y motivación institucional. La escala es aplicada en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 20 minutos.

Considerando que era necesario obtener una validez de contenido más objetiva, y con el fin de adaptar el instrumento al contexto de estudio, se procedió a determinar la validez del instrumento, sometiéndola a una evaluación de juicio de expertos, obteniéndose la V de Aiken. Para el caso, se proporcionó el cuestionario a reconocidos profesionales con grado académico de maestría y doctorado que ejercían docencia en la Facultad de educación, en el Programa de Maestría para Docentes de la Región Callao, de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola la escala a aplicarse, con la respectiva hoja de evaluación de juicio de expertos y la matriz de consistencia, quienes determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos, emitiendo su respectiva calificación, empleándose para ello la V de Aiken, obteniéndose como resultado que el instrumento obtuvo puntuaciones entre ,75 y 1, alcanzando niveles de fuerte confiabilidad.

El autor del cuestionario, logró la confiabilidad del cuestionario empleando el método de las mitades y la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson obteniendo una $r = 0,86$ y la prueba de ajuste del coeficiente de Spearman Brown, obteniendo una $r_s = 0,93$ obteniendo el instrumento, una alta confiabilidad.

Considerando que era necesario obtener una confiabilidad más objetiva, y con el fin de adaptar el instrumento al contexto de estudio, se procedió a determinar la confiabilidad estadística a través de la consistencia interna del cuestionario.

De la misma forma se realizó para una segunda aplicación una muestra piloto, conformada por 30 personas, 10 docentes, 10 padres de familia y 10 estudiantes de quinto grado de secundaria que tuvieran las características de la muestra con la que se trabajaría, pertenecientes a una institución educativa del contexto educativo de “Mi Perú” en el distrito de Ventanilla, a quienes se les administró el instrumento. Con los resultados, se estimó el coeficiente de confiabilidad empleando el método de las mitades (división del número de preguntas en dos mitades, ítems pares – impares) para la escala, considerando ítem – total de la escala. Posteriormente se estableció el nivel de correlación, obteniéndose una $r = ,68$ a través del coeficiente de correlación de Pearson, indicando una correlación alta y la confiabilidad total con alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de $,775$ indicando un instrumento de aceptable confiabilidad.

c) Escala de evaluación de estrés ocupacional.

Autor: Mario Medina Salas

Año creación: 2000

Ciudad: Bolivia

Diseñada para la evaluación en el ámbito laboral, este instrumento tiene como objetivo principal evaluar lo siguiente:

- Nivel de estrés ocupacional.
- Consecuencia fisiológica, psicológica y conductuales del estrés ocupacional.
- Factores organizacionales generadores del estrés ocupacional.

Dicho instrumento fue creado el año 2000 por el Doctor Mario Medina Salas Gerente General de la Caja Nacional de Salud. Y aplicado en su investigación “Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en médicos y enfermeras”

Los Items tienen cuatro opciones de respuesta del: Muy frecuente al Nunca, donde muy frecuente vale 4 puntos y nunca vale un punto. Utilizando la escala Likert. Su aplicación es individual y colectiva con una duración variable entre 20 a 30 minutos.

Esta escala de evaluación cuenta con una fiabilidad de 0.83 una validez de contenido realizado por expertos en el tema y una consistencia interna de 0.92 coeficiente aceptable. Asimismo, se realizó por segunda vez el cálculo del coeficiente de confiabilidad ALFA-Cronbach a la escala de evaluación de estrés ocupacional con el objetivo de determinar la confiabilidad del instrumento para la muestra de dicha investigación. Donde se utilizó una muestra piloto, el cual es definido como modelo que se aplica a un grupo de personas para verificar la fidedigna, la operatividad y la validez del cuestionario. En razón de lo expresado, el instrumento fue aplicado a 30 personas.

Logrando sustentarse nuevamente la consistencia del cuestionario, como instrumento válido para la población. Toda vez que se obtuvo como resultado un coeficiente de confiabilidad 0.9562 coeficiente muy bueno dando a conocer que el instrumento es consistente.

3.5.3. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para la aplicación de los instrumentos dentro de la investigación se realizó una prueba piloto a 15 profesores de primaria de la Unidad Educativa “Irene Nava del Castillo” de la zona de Villa el Carmen de la ciudad de La Paz la cual comparte características similares de la muestra que fue parte de la presente trabajo. Las pruebas del Cuestionario de Clima Organizacional, y la Escala de Evaluación de Estrés Ocupacional se aplicaron con el objeto de obtener la confiabilidad de cada instrumento.

Por lo que, para obtener la fiabilidad de los Instrumentos se calculó el coeficiente Alpha de Cronbach, que permite analizar la consistencia entre sí de los diferentes Items de cada instrumento, para el efecto se utilizó el sistema informativo SPSS . Los resultados fueron los siguientes:

➤ Cuestionario Clima Organizacional

Tabla N°1

Cronbach's Alpha	N° de Items
.842	17

➤ Escala de evaluación de estrés ocupacional.

Tabla N°2

Cronbach's Alpha	N° de Items
.845	50

3.6. PROCEDIMIENTO

El procedimiento se ejecuto de acuerdo a las siguientes fases:

Fase 1

- Se realizó el contacto con la población a través de una carta entregada a la directora solicitando el permiso para poder trabajar con la población de maestros de la unidad educativa.

Fase 2

- Se coordinó los horarios en los que se trabajaría con los maestros y se acordó que mi persona se acomodaría a las horas libres de los maestros para una mejor colaboración.
- Presentación de los objetivos de la investigación a los maestros.

Fase 3

- Aplicación de la prueba de estrés organizacional, con el fin de obtener resultados sobre niveles de estrés que presentan los maestros de la Unidad Educativa República de Cuba, dicha prueba se la aplicó la primera semana de junio.
- Aplicación de la prueba que se usó para medir el clima organizacional: se aplicó a 25 maestros en la segunda semana de junio
- Aplicación de la prueba complementaria para sacar datos extras de los maestros que puedan enriquecer a la investigación.

Fase 4

- Se realizó un análisis de los datos obtenidos, los cuales fueron interpretados en relación a los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO IV

4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos a través de los instrumentos definidos en la metodología de la investigación, con el propósito determinado de la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en maestros de nivel primario, de la Unidad Educativa República de Cuba, de la ciudad de La Paz.

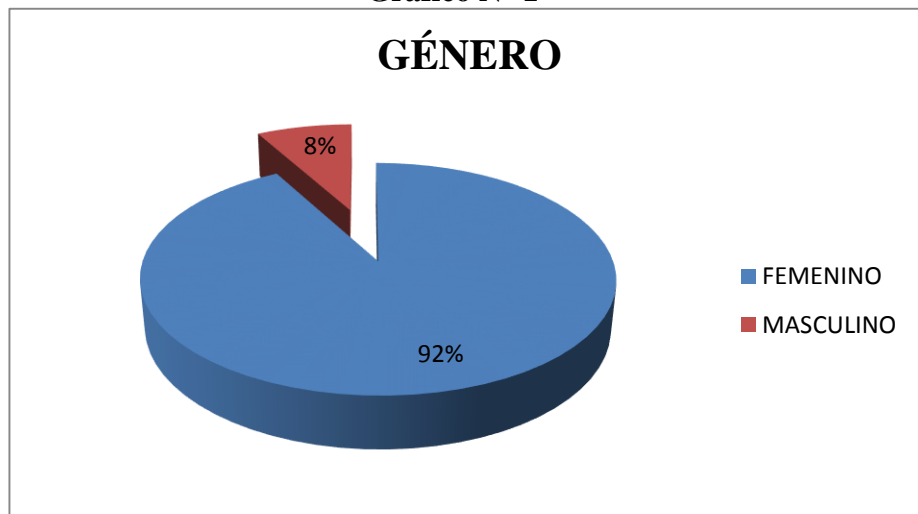
4.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

4.1.1. POBLACIÓN SEGÚN GÉNERO.

Tabla N° 3

RANGO	N°	PORCENTAJE
Femenino	23	92%
Masculino	2	8%
Total	25	100%

Gráfico N° 1



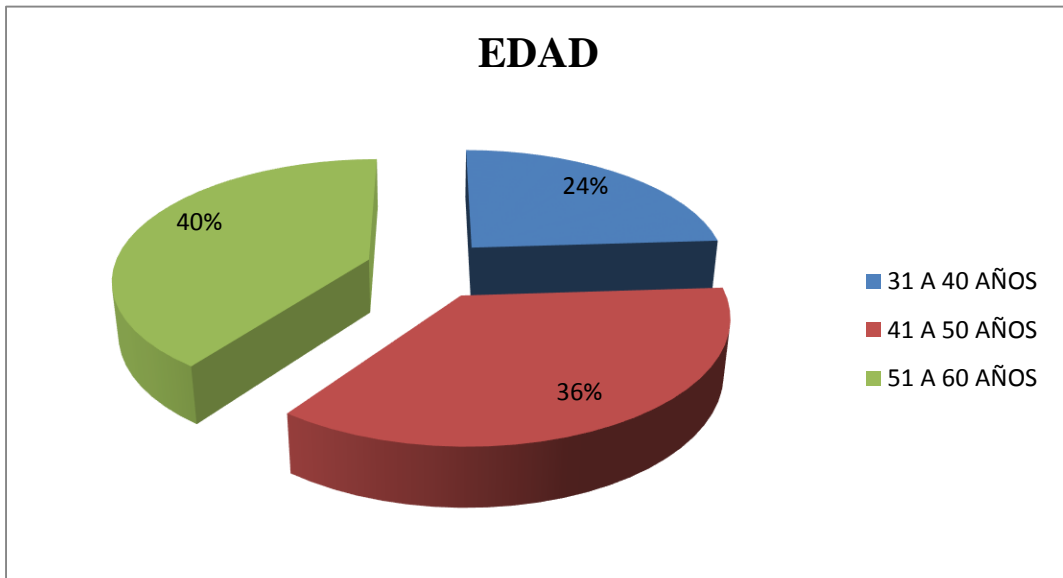
En el gráfico se observa la conformación de la población con la que se trabajó, un 92% son mujeres, por ser una profesión ligada al género, y un 8% son varones, quienes señalaron haber escogido la educación primaria por ser una profesión segura.

4.1.2. POBLACIÓN SEGÚN EDADES.

Tabla N° 4

RANGO	N°	PORCENTAJE
31 a 40 años	6	24%
41 a 50 años	9	36%
51 a 60 años	10	40%
Total	25	100%

Gráfico N° 2



En la presente tabla se hallan los datos según edades: el 40% tiene edades entre 51 y 60 años, se observa que una población mayor está dentro del rango de la tercera edad, mismos que muestran cansancio dentro del trabajo, además que existe más presión por la nueva reforma educativa, lo que significa que deben actualizarse constantemente, factor generador de estrés, a diferencia de los que salieron recientemente de la normal. Continuando, con el 36% de la población, se encuentran los maestros que tienen entre 41 a 50 años, edad relativamente adecuada para seguir actualizándose, debido a que se les hace un más sencillo, puesto que están más familiarizados con las actualizaciones

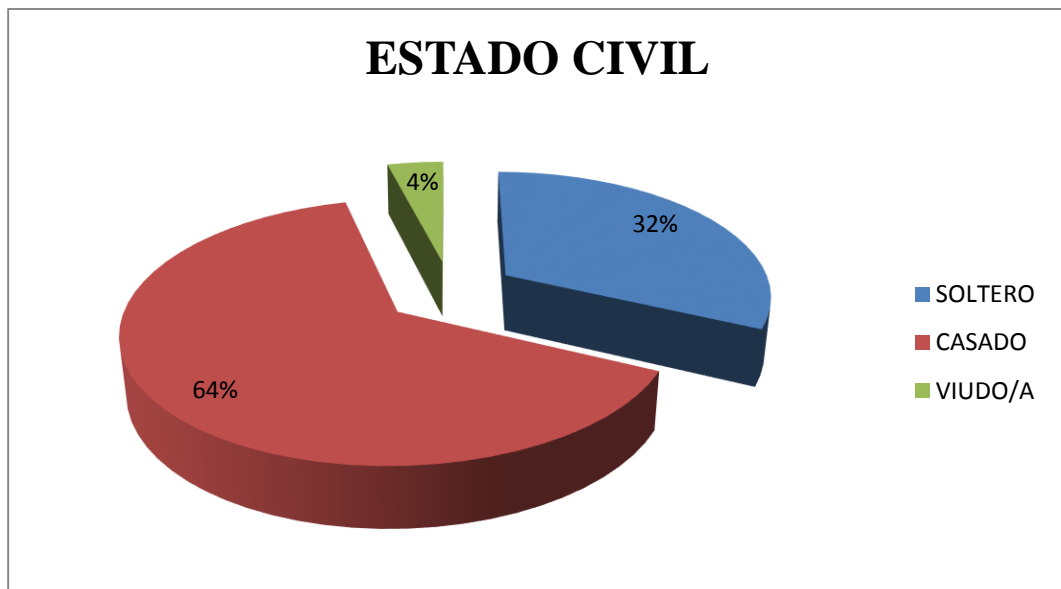
dadas y con las tecnologías que se incorporan. Finalmente, 24% de la población tiene menos de 40 años de edad, logrando salir de la Normal con conocimientos sobre el nuevo diseño curricular, lo cual les facilita el trabajo, además de tener conocimiento de nuevas tecnologías, a diferencia de los de la tercera edad, que deben de aprender a manejar los nuevos sistemas para su trabajo.

4.1.3. POBLACIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL

Tabla N° 5

RANGO	N°	PORCENTAJE
Soltero	8	32%
Casado	16	64%
Viudo/a	1	4%
Total	25	100%

Gráfico N° 3



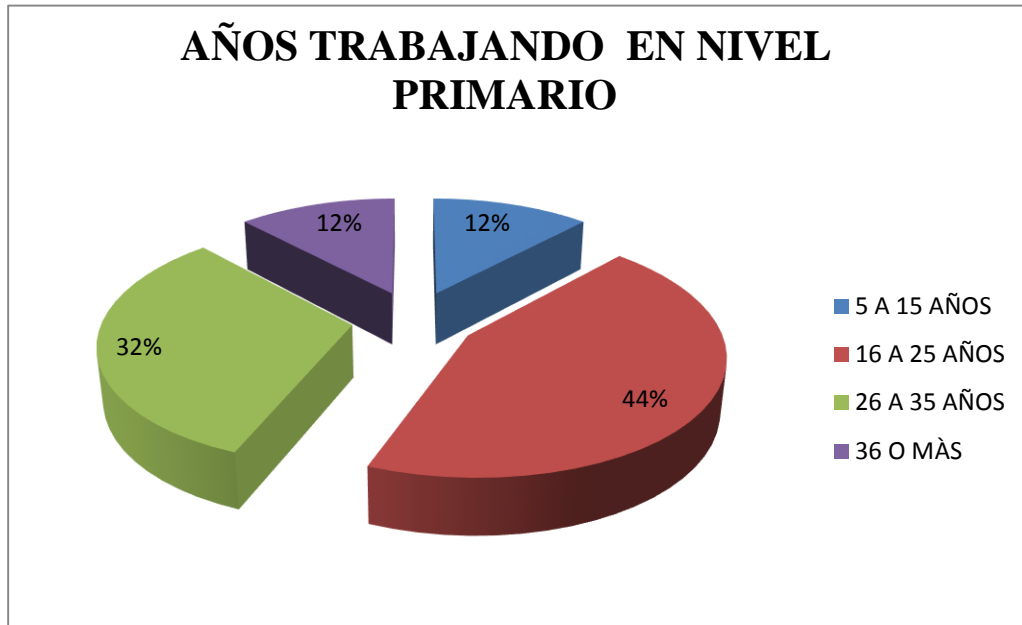
En la presente imagen se observa el estado civil de los maestros, un 64% esta actualmente casado, se ha visto que este grupo tienen mayor prevalencia al estrés, por las responsabilidades que tienen, como ser la familia e hijos, a diferencia de los solteros, con un 32%, y con un 4%, los maestros viudos, que si bien no están casados, llegan a tener la responsabilidad de la crianza de los hijos.

4.1.4. POBLACIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD EN NIVEL PRIMARIO.

Tabla N° 6

RANGO	N°	PORCENTAJE
5 a 15 años	3	12%
16 a 25 años	11	44%
26 a 35 años	8	32%
36 o más	3	12%
Total	25	100%

Gráfico N° 4



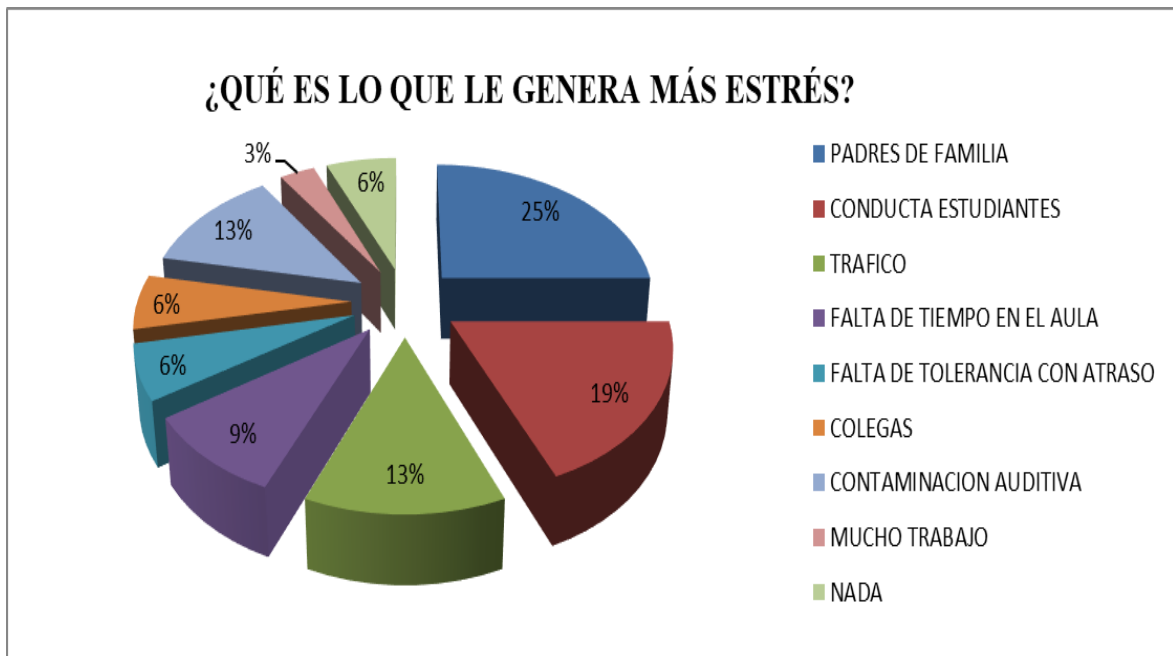
Los años trabajando con nivel primario llega a ser un agente importante relacionado al nivel de estrés de los maestros, por consiguiente, los resultados hallados muestran que el 44% de la población trabaja con nivel primario entre 16 a 25 años, maestros que son conocedores de la nueva currícula y las nuevas actualizaciones para el trabajo en aula, además de estar preparados para adaptarse y no tener tanto agotamiento, como los maestros que se encuentran más años trabajando con nivel primario. A continuación está el 32% de la población que trabaja entre 26 a 35 años, mismo que tiene experiencia amplia, pero una poca actualización, generando dificultades en su desarrollo laboral, lo que llega a ser un causante de estrés por el hecho de tener que actualizarse por sus propios medios. Continuando, con un 12%, están los que trabajan entre 36 o más años, dicha población de maestros se encuentra dentro del rango de la tercera edad, los cuales, además de tener que actualizar sus estrategias de enseñanza en su trabajo, también deben de preocuparse por la jubilación, situación que les genera angustia, debido a que la renta de jubilación no es suficiente para poder lidiar con los gastos diarios personales y de la familia, no es conveniente, razón por la cual prefieren seguir trabajando. Finalizando, con un 12%, se encuentran los maestros que trabajan entre 5 a 15 años dentro de la profesión, contando con una menor experiencia laboral, pero con más actualización.

4.1.5. ESTRESORES EN EL TRABAJO

Tabla N° 7

RANGO	N°	PORCENTAJE
Padres de familia	8	23%
Conducta de los estudiantes	6	19%
Trafico	4	13%
Falta de tiempo en el aula	3	9%
Falta de tolerancia con atraso	2	6%
Colegas	2	6%
Contaminación auditiva	4	13%
Mucho trabajo	1	3%
Nada	2	6%

Gráfico N° 5



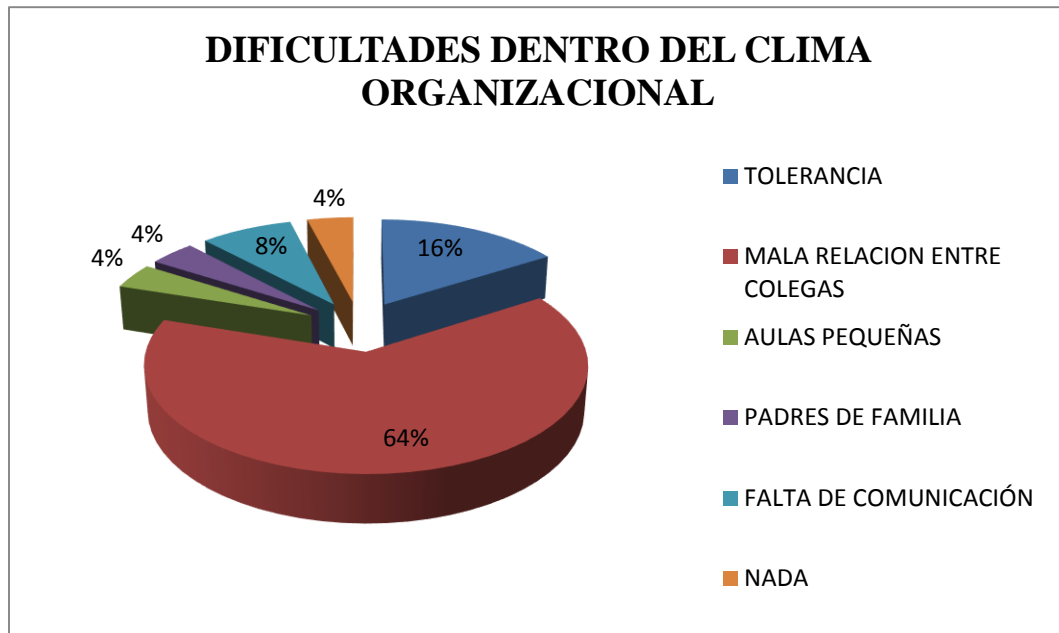
Dentro de la tabla se observa las situaciones que generan estrés a los maestros. Con un 25%, se encuentra a los padres de familia, dato relevante, puesto que un porcentaje importante concuerda en dicha situación como generador de estrés dentro de su clima organizacional. Un 19 % de la población indicó que la conducta de los estudiantes muchas veces es la causa del estrés. Con un 13% , el tráfico es una causa significativa, si bien dicha situación se presenta fuera de su ambiente laboral, el mismo contribuye al estrés que se genera dentro de su clima organizacional, mayormente cuando la distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio del maestro es considerable. Otro 13% habla de la contaminación auditiva dentro de la unidad educativa, mientras que un 9% menciona la falta de tiempo para realizar sus actividades o cumplir con su jornada laboral. Con un 6%, se encuentra la falta de tolerancia dentro de la unidad educativa, ya sea por la directora o superiores al mando. Un 6% tiene como causa del estrés al exceso de trabajo, dicha situación se presenta con mayor frecuencia a finales de bimestre y cierres de gestión, debido a que deben presentar calificación por materia o por curso. Finalmente, en un 3% no existen situaciones que generen estrés.

4.1.6. DIFICULTADES DENTRO DE SU CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla N° 8

RANGO	N°	PORCENTAJE
Tolerancia	4	16%
Mala relación entre colegas	16	64%
Aulas pequeñas	1	4%
Padres de familia	1	4%
Falta de comunicación	2	8%
Nada	1	4%

Gráfico N°6



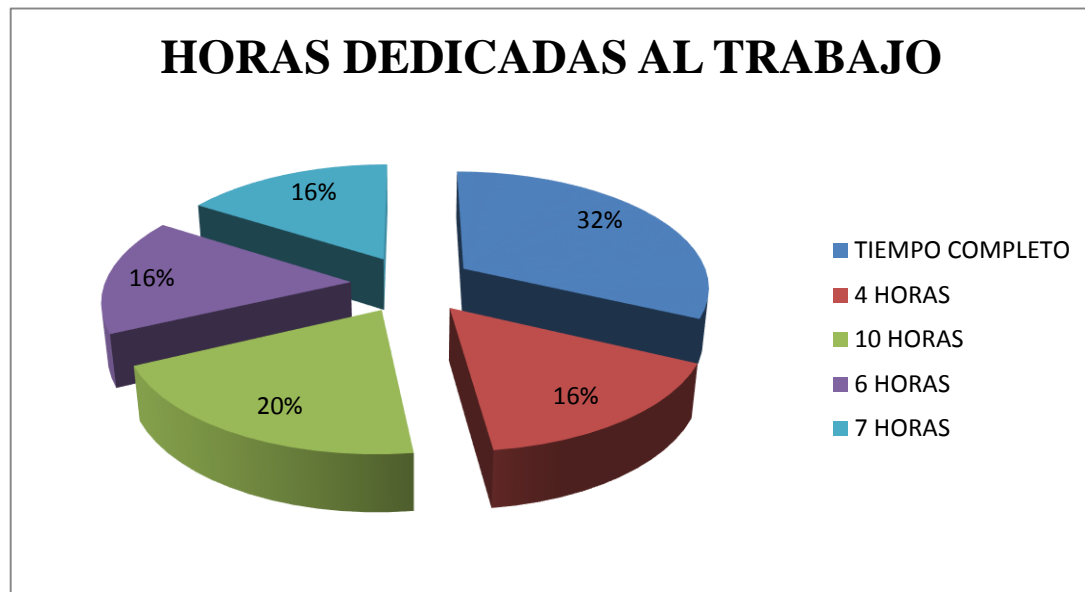
En relación a las dificultades que existen dentro del clima organizacional, 64% de la población halla dificultades en la relación entre colegas, aspecto que es señalado como generador de un ambiente inadecuado de trabajo. Con un 16%, se encuentra la tolerancia, la falta de la misma por parte de las personas con las que se trabaja dentro de la unidad. Con un 8% está la falta de comunicación entre compañeros de trabajo, problema que distancia las relaciones interpersonales. El 4% hace alusión al ambiente físico en el cual desarrollan sus actividades diarias, ambientes que son pequeños y con asientos apiñados. Otro 4% implica a los padres de familia, quienes más que colaborar, fiscalizan y hacen énfasis en el desarrollo del trabajo de maestros. Por último, un último 4% de la población no encuentra ninguna dificultad dentro de su clima organizacional.

4.1.7. HORAS DEDICADAS AL TRABAJO

Tabla N° 9

RANGOS	N°	PORCENTAJE
Tiempo completo	8	32%
4 horas	4	16%
10 horas	5	20%
6 horas	4	16%
7 horas	4	16%
Total	25	100%

Gráfico N° 7



En la presente imagen se encuentran los datos de la población según horas dedicadas al trabajo. Un 32% de la población le dedica tiempo completo a su trabajo, es decir, si bien tienen horas establecidas para dar clases dentro de la unidad educativa, ellos llevan trabajo a sus casas, como por ejemplo la calificación de exámenes, hacer el plan anual, organización y elaboración del proyecto o de la unidad educativa, hacer notas bimestrales, entre otras tareas que no pueden realizar mientras dictan clases. Un 20% le dedica 10 horas al día, seguido de un 16% de maestros que dedica 4 horas del día a su trabajo. Un 16%

de la población de maestros trabaja 7 horas, es decir, tres horas extras fuera de la unidad educativa, y el último 16% de la población le dedica 6 horas, dos horas extras de lo que le corresponde como media jornada laboral.

4.1.8. MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Tabla N° 10

RANGOS	N°	PORCENTAJE
Sí	23	92%
No	2	8%
Total	25	100%

Gráfico N° 8



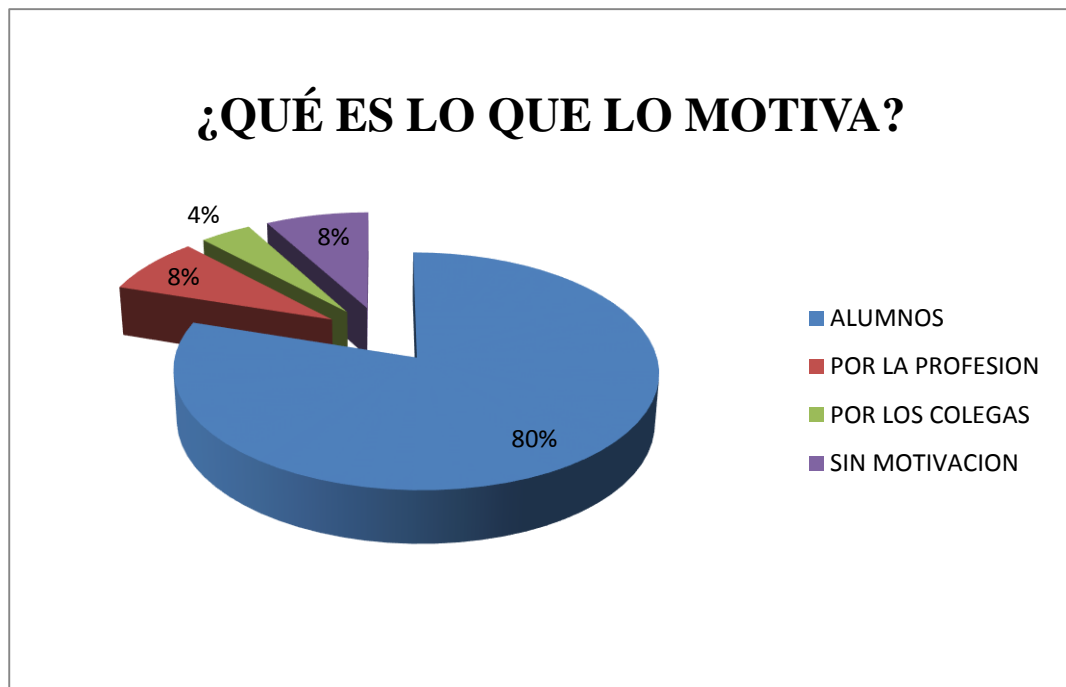
Según la gráfica, se observa que un porcentaje importante de maestros se siente motivado dentro de su trabajo, con un total del 92%, este grupo especifica que tiene una motivación intrínseca, una motivación propia, ya sea por la profesión o por los estudiantes. Por otro lado, un 8% de la población indica no sentirse motivado.

4.1.9. MOTIVACIÓN

Tabla N° 11

RANGOS	N°	PORCENTAJE
Alumnos	20	80%
Por la profesión	2	8%
Por los colegas	1	4%
Sin motivación	2	4%
Total	25	100%

Gráfico N° 9



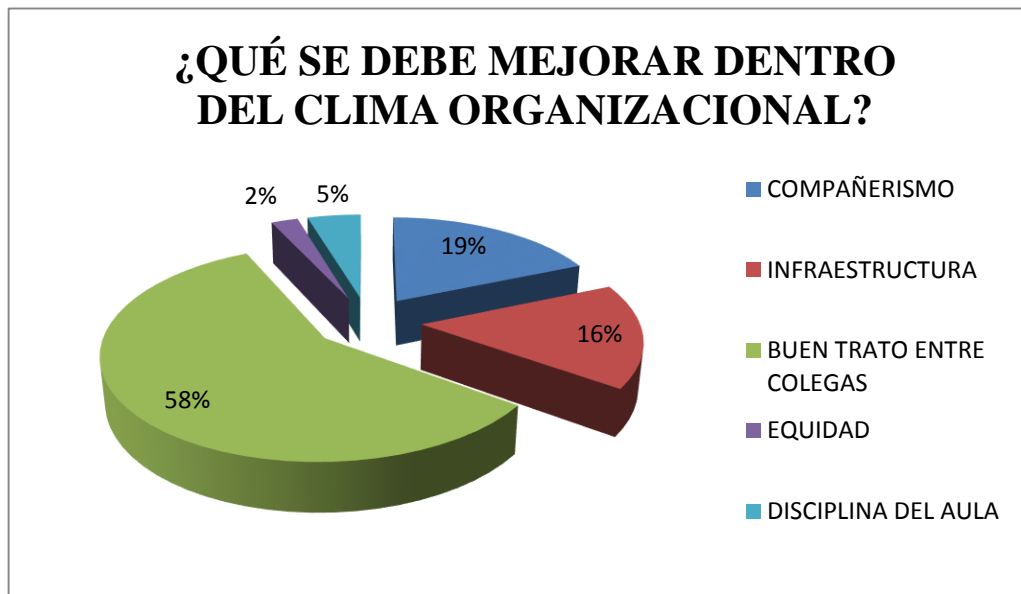
En la presente tabla se observa que un 80% de la población indica sentirse motivado por los alumnos, puesto que aportan para el desarrollo y crecimiento personal de los mismos; un 8% ama su profesión y ésta es su motivación; un 4% de la población encuentran la motivación gracias a los colegas, y un 8% no se siente motivado.

4.1.10. PROPUESTAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla N° 12

RANGO	N°	PORCENTAJE
Compañerismo	8	19%
Infraestructura	7	16%
Buen trato entre colegas	25	58%
Equidad	1	2%
Disciplina del aula	2	5%

Gráfico N° 10



En la imagen se observa los aspectos a mejorar dentro del clima organizacional. Con un 58%, se encuentra el buen trato entre colegas, es decir, buena comunicación, tolerancia, empatía y respeto, sobre todo. Un 19% de la población concuerda con que el compañerismo es un problema usual en la institución y debería cambiar de una forma

positiva. Un 16% habla de la infraestructura, los cursos y ambientes de trabajo, un 2% indica que la equidad es un punto para mejorar y, finalmente, un 5% siente que la disciplina en el aula se debe mejorar dentro del clima organizacional de la institución.

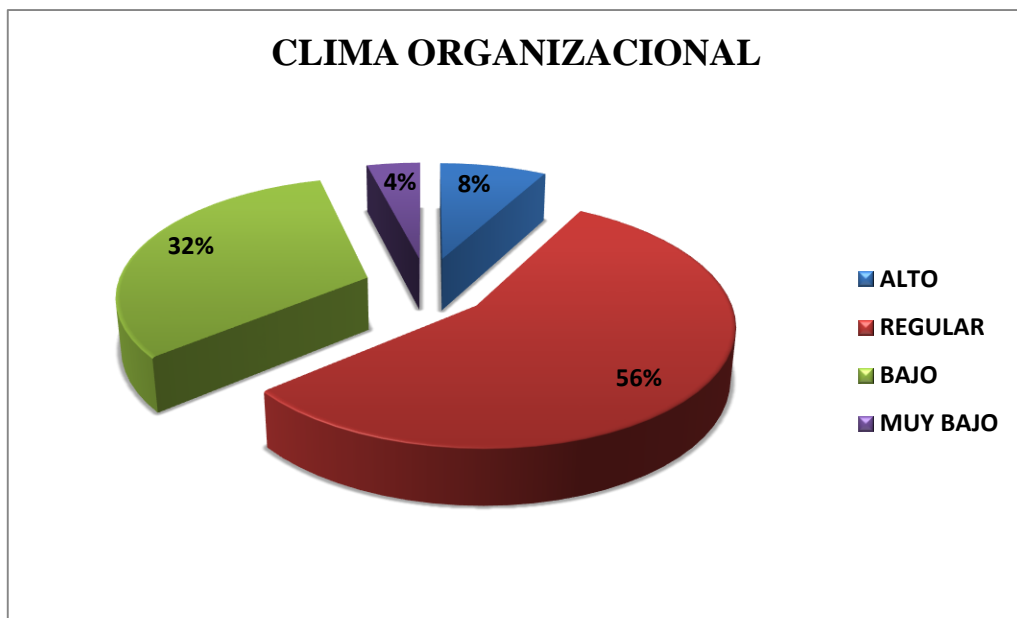
4.2. RESULTADOS GENERALES

4.2.1. RESULTADO GENERAL DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla N° 13

RANGO	N°	PORCENTAJE
Alto	2	8%
Regular	14	56%
Bajo	8	32%
Muy bajo	1	4%
Total	25	100%

Gráfico N° 11



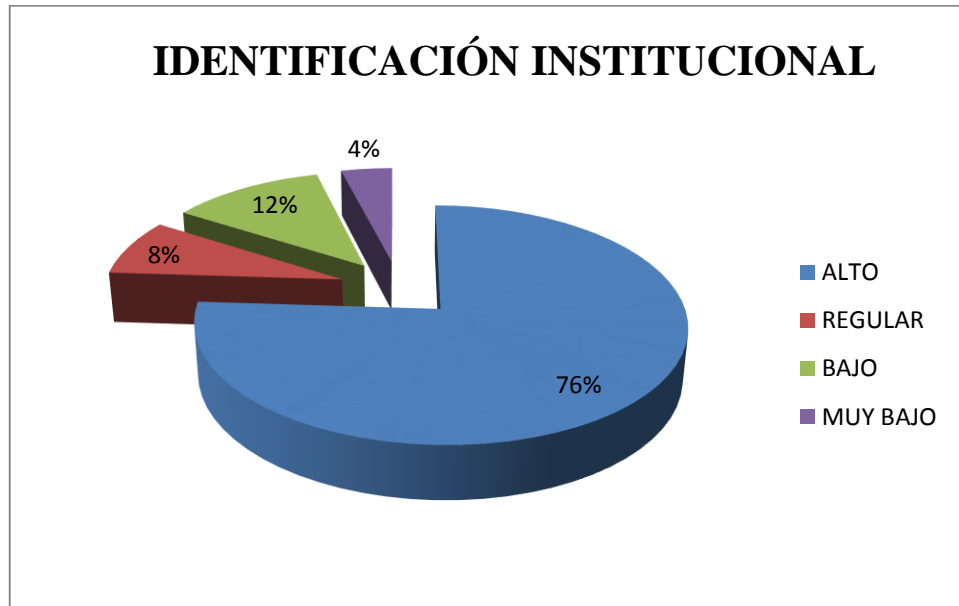
En la imagen se observan los resultados generales en relación al clima organizacional. Un 56 % de la población se encuentra con un clima organizacional regular, en donde existen situaciones en las que se encuentran cómodos y con un clima adecuado para trabajar, pero, al mismo tiempo, existen otras áreas en donde el clima en el cual se desarrollan es inadecuado y se necesita mejorar. Un 32% de la población se encuentra con un bajo clima organizacional, lo cual señala que los maestros perciben un clima inadecuado dentro de la institución, ya sea por falta de integración, falta de motivación, mucha presión, falta de tolerancia, problemas con colegas o con padres de familia, esta situación crea incomodidad dentro de su ambiente de trabajo. Por otro lado, un 8% tiene un clima organizacional alto, es decir, un clima de trabajo adecuado, consideran que están en un ambiente satisfactorio en donde se puede trabajar sin problemas, refiriéndose tanto a colegas como al lugar de trabajo. Por último, un 4 % considera su clima es muy bajo, comprendiendo que la población que está dentro del porcentaje señalado percibe un clima organizacional inapropiado.

4.2.2. IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Tabla N° 14

RANGO	N°	PORCENTAJE
Alto	19	76%
Regular	2	8%
Bajo	3	12%
Muy bajo	1	4%
Total	25	100%

Gráfico N°12



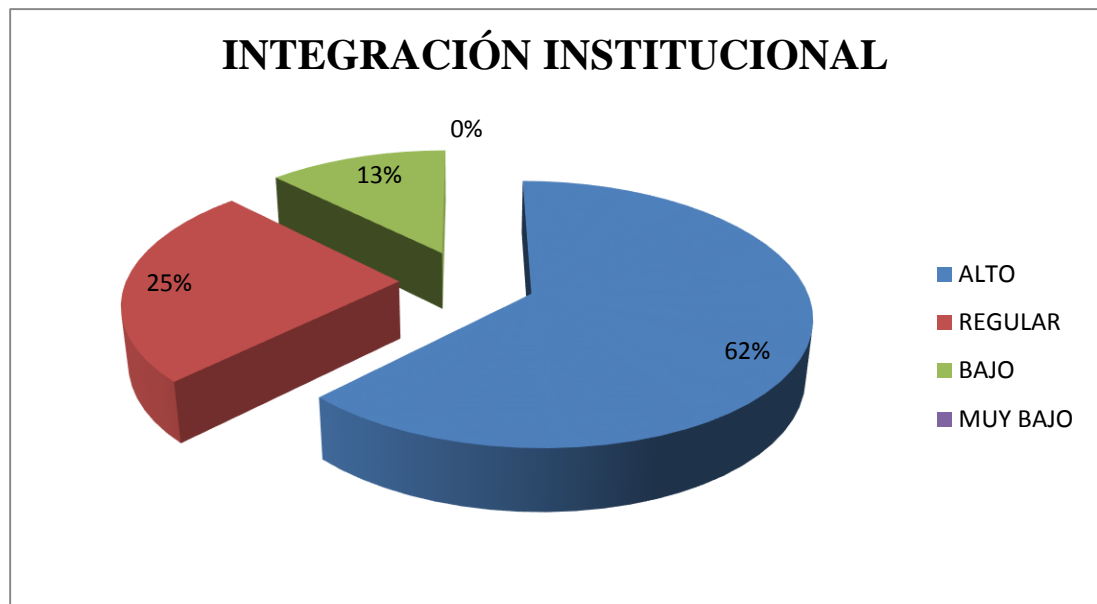
En base a los datos conseguidos en la tabla, se presentan los resultados en relación a la identificación institucional de los maestros dentro la unidad educativa. Un 76% tiene un alto nivel de identificación institucional, lo que representa una cantidad significativa dentro de la muestra, puesto que tienen un sentido de pertenencia con la institución al formar parte de la comunidad educativa; sin embargo, un 12% de maestros presenta una baja identificación institucional, indicándonos que no están institucionalmente vinculados, ya sea a la cultura institucional, valores, lema, entre otros símbolos, y a otros aspectos que se encuentran dentro de dicha identificación. Un 8% de la población manifiesta sentir una identificación institucional regular; por último, el 4% dice que tiene una muy baja identificación institucional, siendo parte de un porcentaje que no se siente identificado con la institución, debiendo trabajar en ello para cambiar dicha situación.

4.2.3. INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL

Tabla N° 15

RANGO	N°	PORCENTAJE
Alto	15	60%
Regular	6	24%
Bajo	3	16%
Muy bajo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 13



En la presente gráfica se observa que un 62% de maestros presenta un alto nivel de integración, de acuerdo a las afirmaciones realizadas, como ser la participación y el sentirse considerados parte de un grupo con roles y niveles dentro y fuera del recinto. Por otro lado, un 25% de maestros muestra un grado de integración de forma regular, lo que da a entender que en ocasiones se consideran parte del grupo, pero en otras no son tomados en cuenta, asimismo, no existe una buena relación con todos los integrantes de la institución. Un 13% de la población tiene una baja integración institucional, lo que muestra a un porcentaje de maestros que no se siente parte del grupo, la relación con

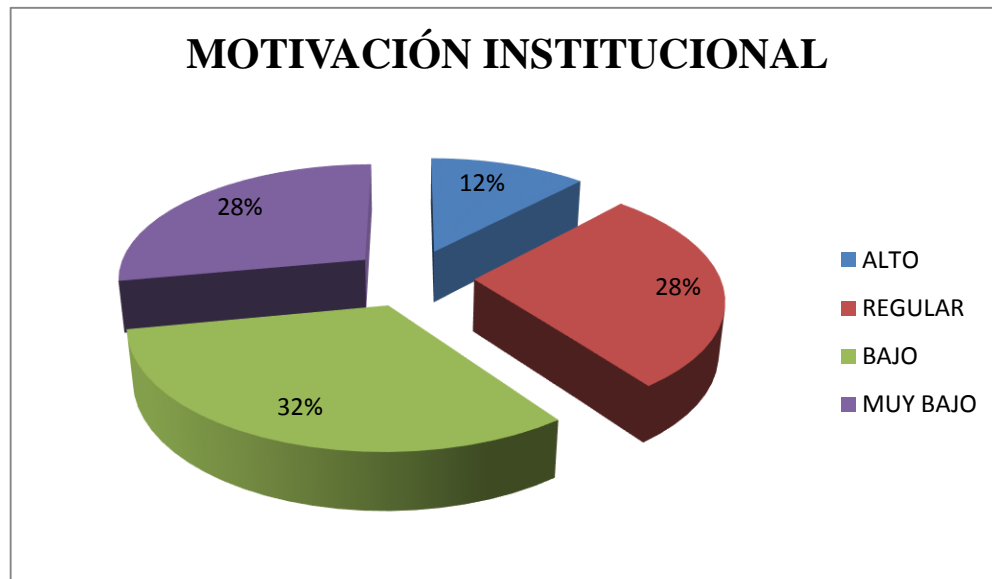
colegas y superiores no es muy adecuada. Para concluir, un 0% presenta baja integración institucional.

4.2.4. MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL

Tabla N° 16

RANGO	N°	PORCENTAJE
Alto	3	12%
Regular	7	28%
Bajo	8	32%
Muy bajo	7	28%
Total	25	100%

Gráfico N° 14



En los resultados obtenidos con relación a la motivación institucional, un 32% de la población presenta una motivación baja, siendo éste un dato preocupante debido a que representa a una población importante dentro del estudio, lo cual nos muestra que existen falencias en relación a la valoración de contribuciones en favor de cumplir con los objetivos de la institución, la confianza en los conocimientos y habilidades de los trabajadores, la compensación salarial que reciben el jefe y los trabajadores, los

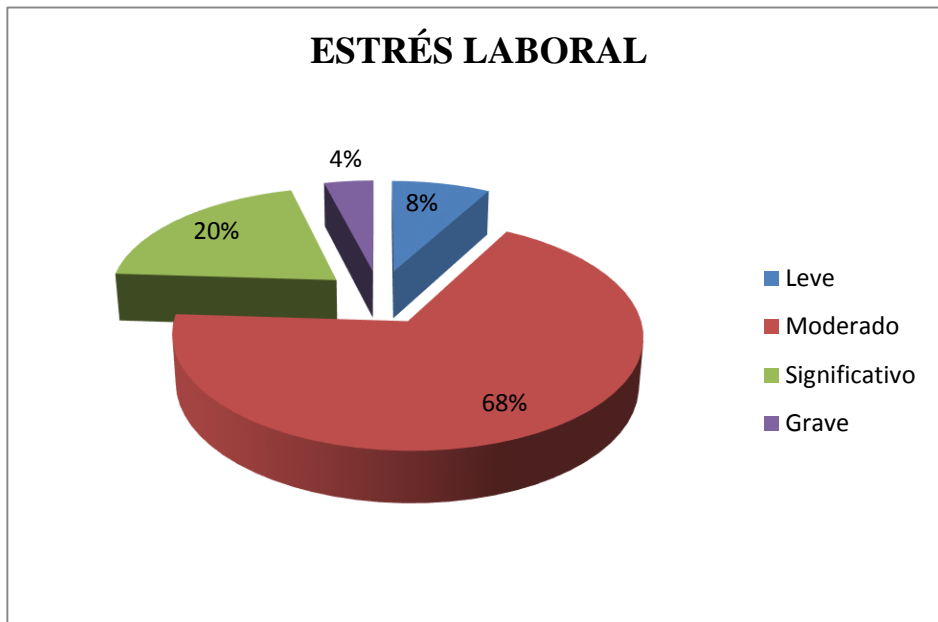
reconocimientos y el ambiente físico de trabajo. Un 28% de la población que demostró tener un nivel regular de motivación, es decir, de las situaciones ya mencionadas, si bien están presentes en algunas ocasiones, no están de manera muy frecuente y deben ser fortalecidas. Otro 28% de la población presenta un muy bajo nivel de motivación institucional, siendo recomendable la existencia de estrategias que permitan motivar a los maestros con reconocimientos o formas de aliento por el buen desempeño y que de esta forma aumente el nivel de motivación para los maestros. Concluyendo, con un 12%, se encuentra la población con un alto nivel de motivación dentro de la unidad educativa, representando a un porcentaje bajo en comparación a los anteriores resultados.

4.2.5. RESULTADO GENERAL DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Tabla N° 17

RANGO	N°	PORCENTAJE
Leve	2	8%
Moderado	17	68%
Significativo	5	20%
Grave	1	4%
Total	25	100%

Gráfico N° 15



En la tabla se puede observar los datos relacionados con las consecuencias del estrés en los maestros, las mismas se pueden presentar a través de síntomas fisiológicos, como ser dolor de cabeza , fatiga, dolores musculares, consecuencias organizacionales causadas por la presión dentro del trabajo, falta de motivación, falta de integración entre compañeros, asimismo se presentan consecuencias psicológicas, como dificultades de concentración, falta de organización de pensamientos , inseguridad y consecuencias conductuales, como ser su hábitos alimenticios, falta de control, consumo de alcohol , consumo de tabaco y otros. Un 68% de una población presenta un estrés laboral moderado, lo que nos permite identificar el tipo de estrés que predomina dentro de la población de maestros. Un 20% tiene un estrés significativo, lo que indica que los maestros que se encuentran dentro del rango presentan con mayor fuerza las consecuencias de estrés ya mencionadas, seguido de un 8% de la población con un estrés leve, lo que señala que una población pequeña de maestros presenta consecuencias menos marcadas. Para finalizar, con un 4%, están los maestros que presentan estrés grave, dato importante debido a que es aconsejable trabajar con la población que se encuentran dentro del rango mencionado.

4.2.6. CONSECUENCIAS ORGANIZACIONALES

Tabla N° 18

RANGO	N°	PORCENTAJE
Leve	1	4%
Moderado	15	60%
Significativo	8	32%
Grave	1	4%
Total	25	100%

Gráfico N°16



En el gráfico se observa las consecuencias organizacionales y en qué grados se presentan, un 60% de la población muestra consecuencias organizacionales de forma moderada, si bien existe presencia de dichas consecuencias, como ser presión o falta de motivación, las mismas no son muy marcadas. Un 32% de la población presenta consecuencias organizacionales significativas, señalando un porcentaje importante de maestros que notan la presencia de dicha consecuencia, la mayoría hace énfasis en la falta de

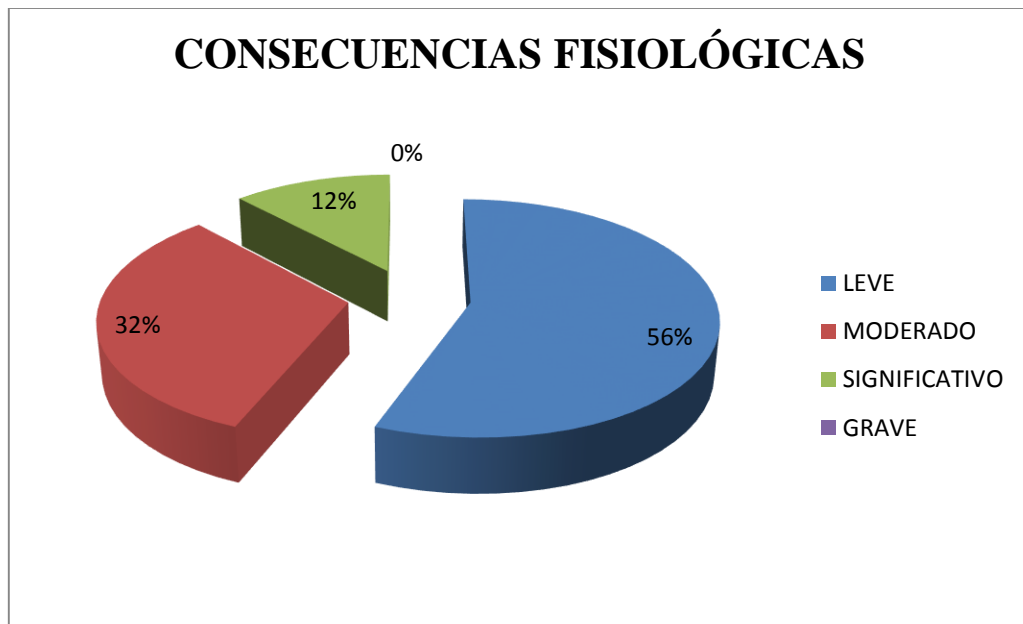
integración entre compañeros (datos observados dentro de la prueba aplicada). Un 4 % de la población tiene consecuencias organizacionales leves, lo que nos indica que no son muy marcadas, finalmente, otro 4% de maestros presenta consecuencias organizacionales graves, indicando que en dicha población las consecuencias son evidentes y frecuentes.

4.2.7. CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS

Tabla N° 19

RANGO	N°	PORCENTAJE
Leve	14	56%
Moderado	8	32%
Significativo	3	12%
Grave	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 17



Los datos obtenidos con base en las consecuencias fisiológicas que presentan los maestros nos muestran que un 56%, la mayor parte de la población, presenta consecuencias fisiológicas de forma leve, es decir que síntomas como fatiga, jaqueca, problemas de

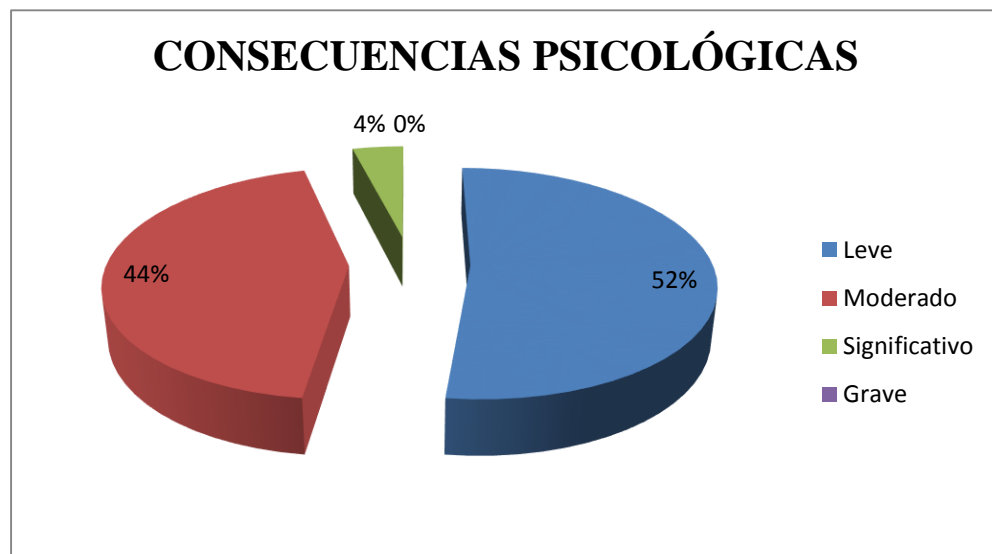
sueño, entre otras no se hacen presentes en ellos. Continuando, un 32% experimenta consecuencias fisiológicas moderadas, lo que significa que dichas consecuencias son percibidas, pero no de manera frecuente. Un 12 % de la población presenta consecuencias fisiológicas significativas, por consiguiente, los maestros que están dentro del porcentaje mencionado sienten con más frecuencia dolores de cabeza, dolores musculares, temblores y dificultades de sueño.

4.2.8. CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS

Tabla N° 20

RANGO	N°	PORCENTAJE
Leve	13	52%
Moderado	11	44%
Significativo	1	4%
Grave	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 18



En la presente imagen se puede ver que un 52% de maestros presenta consecuencias psicológicas de forma leve, lo que implica que la mayor parte de la población no presenta

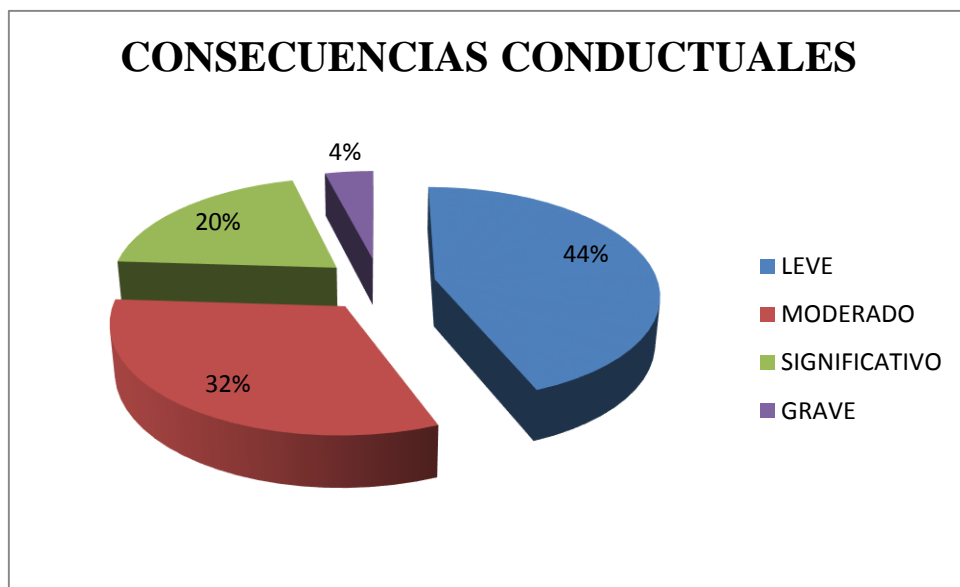
problemas dentro del área emocional y mental. Un 44% de maestros indica que presenta consecuencias psicológicas moderadas, maestros que según los resultados hallados muestran que dichas consecuencias se hacen presentes, pero no de forma continua. Un 4% presenta consecuencias psicológicas de manera significativa, dándonos a entender que el porcentaje mencionado presenta ansiedad, depresión, agotamiento emocional, dificultad de concentración e irritabilidad de manera más frecuente que los demás. El 0% de la población tiene un nivel de consecuencias psicológicas grave.

4.2.9. CONSECUENCIAS CONDUCTUALES

Tabla N° 21

RANGOS	N°	PORCENTAJE
Leve	11	44%
Moderado	8	32%
Significativo	5	20%
Grave	1	4%
Total	25	100%

Gráfico N° 19



Las consecuencias conductuales hacen referencia a los hábitos alimenticios, el consumo de alcohol o tabaco, la falta de control y errores laborales. Los resultados obtenidos muestran que de un 100% de maestros, el 44% presenta consecuencias conductuales leves, lo que indica que en una gran parte de la población casi no son presenciadas; el 32% presenta consecuencias conductuales moderadas, lo que señala que el porcentaje mencionado de maestros, en algunas ocasiones, siente dichas consecuencias; el 20% de maestros presenta consecuencias conductuales de manera significativa, es decir, las presentan con más frecuencia, para finalizar, un 4% de maestros presenta consecuencias conductuales de forma grave, población con la que se debería empezar a trabajar.

4.3. CORRELACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL ANÁLISIS DE CORRELACION DE PEARSON.

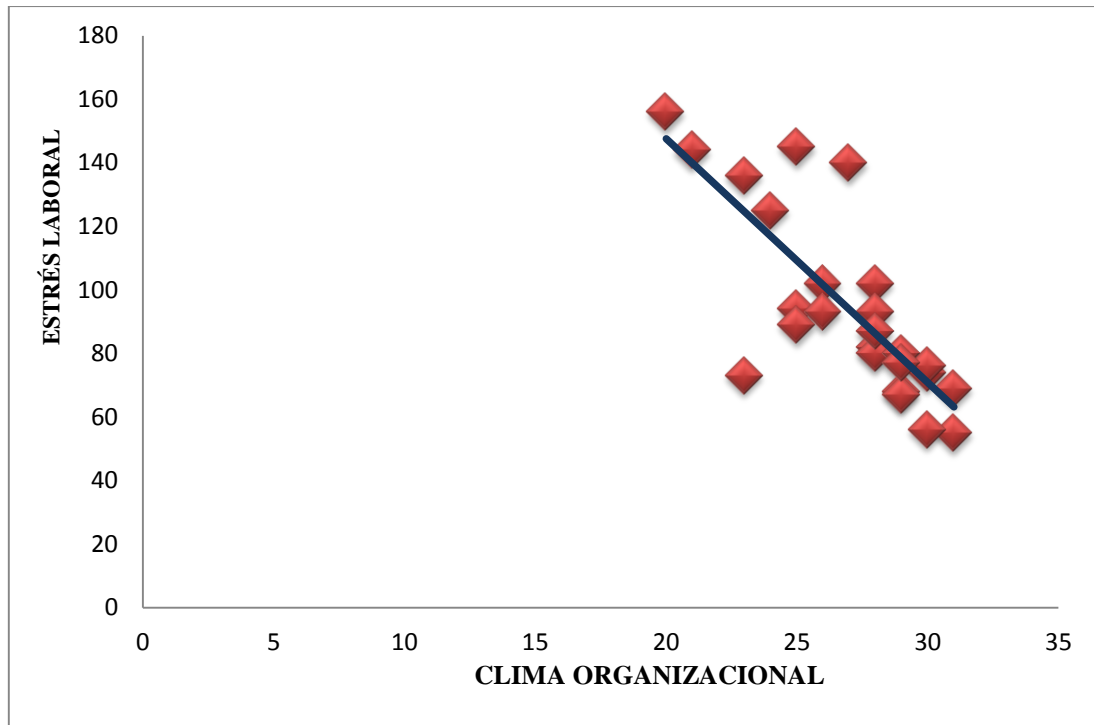
Para la correlación entre las variables de estudio de la investigación se utilizó el coeficiente de correlación simple de Pearson (Modelo Rectilíneo).

Los valores de la correlación van desde + 1 a - 1, pasando por el valor numérico del cero que corresponde a una ausencia de correlación. Los valores positivos indican que existe una correlación positiva directamente proporcional, los valores negativos señalan que existe una correlación negativa inversamente proporcional, respectivamente.

A continuación, se describirá la correlación que se pudo hallar entre la variable 1 (Clima Organizacional) y la variable 2 (Estrés Laboral), que se presenta a continuación.

4.3.1. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN CORRELACIÓN ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL.

Grafico N° 20



En el gráfico se observa el diagrama de dispersión de puntajes de relación inversa de las variables, lo que demuestra que a mejor clima organizacional existen menores niveles de Estrés laboral, es decir, que los maestros de la Unidad Educativa República de Cuba tienden a presentar mayor estrés laboral con un clima organizacional inadecuado. Observando el gráfico se nota que existe una correlación de -0.786 negativa considerable entre ambas variables.

4.3.2. CORRELACIÓN: ESTRÉS LABORAL– CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla N° 22

		CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRÉS LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Pearson Correlation	1	-.786**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
ESTRÉS LABORAL	Pearson Correlation	-.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

El índice de correlación de Pearson encontrado entre los resultados de Estrés laboral y Clima organizacional es:

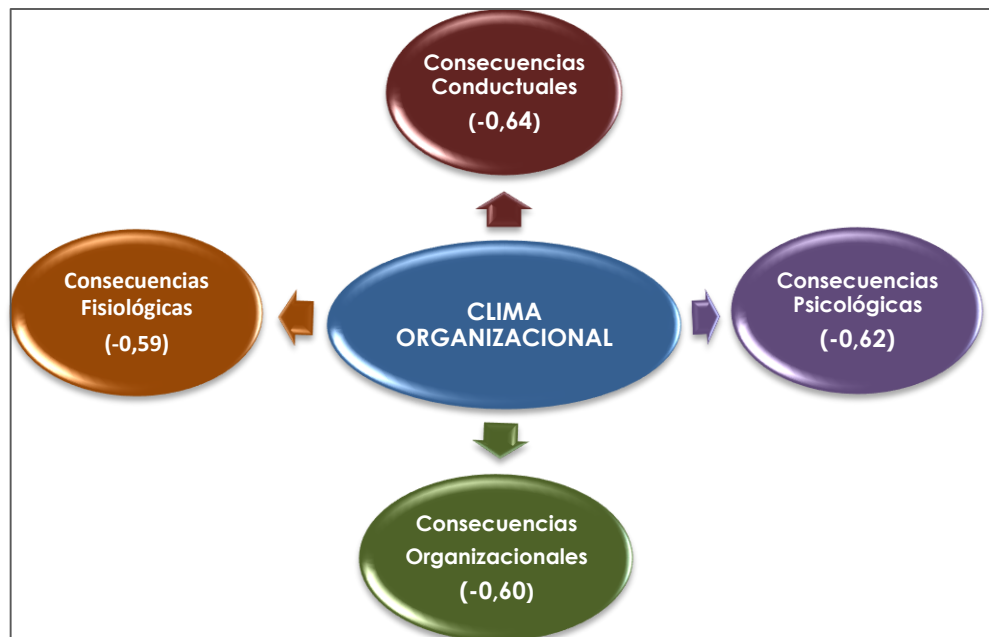
-0,786

Los resultados presentan una correlación de $-0,786$ negativa considerable, significativa al nivel 0,01 (bilateral) 99%, tomando en cuenta el signo de la correlación, se establece una relación inversa entre las variables, lo que demuestra que los sujetos de la presente investigación, a menores niveles de Estrés Laboral, tienden a tener un mejor Clima Organizacional o a mayores niveles de Estrés Laboral existe menor Clima Organizacional, lo que indica que los maestros con un ambiente de trabajo agradable tienen menos probabilidades de experimentar estrés, y como consecuencia hay una mayor productividad y bienestar laboral.

4.4. CORRELACIONES PARCIALES

4.4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL CON DIMENSIONES DE ESTRÉS LABORAL

Gráfico N°21



La imagen presentada abarca la correlación que existe entre el clima organizacional y las 4 dimensiones de estrés laboral, y se entiende de la siguiente manera, el clima organizacional y las consecuencias conductuales presentan una correlación de $-0,64$ negativa media, por otro lado, las consecuencias psicológicas tienen una correlación de $-0,62$ negativa media, el clima laboral y consecuencias organizacionales del estrés $-0,60$, seguido de clima organizacional y consecuencias fisiológicas de estrés con una correlación de $-0,59$ de la misma forma negativa media, continuando con clima organizacional y las consecuencias conductuales del estrés $-0,64$, indicando ser negativa media dentro de la correlación.

4.4.2. CORRELACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL – CONSECUENCIAS CONDUCTUALES

Tabla N° 23

		CLIMA ORGANIZACIONAL	CONSECUENCIAS CONDUCTUALES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Pearson Correlation	1	-,639
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	25	25
CONSECUENCIAS CONDUCTUALES	Pearson Correlation	,639	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

El índice de correlación de Pearson encontrado entre los resultados de Clima Organizacional y Consecuencias Conductuales es:

-0,64

La correlación obtenida en base a los resultados es de -0,64 negativa media, tomando en cuenta el signo de la correlación, se puede afirmar que los sujetos de la investigación que presentan menores niveles de Consecuencias Conductuales tienden presentar un mejor Clima Organizacional.

4.4.3. CORRELACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL – CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS

Tabla N° 24

		CLIMA LABORAL	CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Pearson Correlation	1	-,620
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	25	25
CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS	Pearson Correlation	-,620	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	25	25

El índice de correlación de Pearson encontrado entre los resultados de niveles de Clima Laboral y Consecuencias Psicológicas es:

-0,62

Los resultados presentan una correlación de -0,62 negativa media, tomando en cuenta el signo de la correlación, se establece una relación inversa entre las variables, lo que demuestra que los maestros que se encuentran menos agotados emocionalmente, no son irritables ni ansiosos, son quienes perciben un mejor Clima Organizacional. Es decir a un mejor clima Organizacional menos probabilidades de Consecuencias Psicológicas.

4.4.4. CORRELACIÓN: CLIMA LABORAL – CONSECUENCIAS ORGANIZACIONALES

Tabla N° 25

		CLIMA ORGANIZACIONAL	CONSECUENCIAS ORGANIZACIONALES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Pearson Correlation	1	-,600
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	25	25
CONSECUENCIAS ORGANIZACIONALES	Pearson Correlation	-,600	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	25	25

El índice de correlación de Pearson encontrado entre los resultados de niveles de Clima Organizacional y Consecuencias Organizacionales es:

-0,60

En la presente tabla se observa una correlación de -0,60 negativa media, tomando en cuenta el signo de la correlación, se establece una relación inversa entre las variables, demostrando que los sujetos de la investigación que presentan mejor clima organizacional, como ser buena remuneración, apoyo dentro la institución, motivación dentro de su trabajo, presentan menores niveles de Consecuencias Organizacionales o a un menor Clima Organizacional existirán mayores niveles de Consecuencias Organizacionales.

4.4.5. CORRELACION: CLIMA ORGANIZACIONAL – CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS

Tabla N° 26

		CLIMA LABORAL	CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS
CLIMA LABORAL	Pearson Correlation	1	-,586
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	25	25
CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS	Pearson Correlation	-,586	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	25	25

El índice de correlación de Pearson encontrado entre los resultados de niveles de Clima Organizacional y Consecuencias Fisiológicas es:

-0,59

En base a los resultados obtenidos se presenta una correlación de -0,59 negativa media, se establece una relación inversa entre las variables, lo que demuestra que los sujetos de la investigación que presentan menores niveles de Consecuencias Fisiológicas presentan un mejor Clima Laboral; esto se debe en gran medida al ambiente en el cual desarrollan su trabajo, porque estas condiciones puede generar también consecuencias en su salud, implicando un riesgo tanto a su persona como al trabajo que realizan, por lo cual a un menor Clima Organizacional mas posibilidades de que existan mayores Consecuencias Fisiológicas.

4.4.6. CORRELACIONES DE ESTRÉS LABORAL CON DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfico N° 22



En el presente gráfico se observa la correlación entre la variable de Estrés Laboral y las 3 dimensiones de clima organizacional, sobre la base de la correlación de Pearson se representa que el Estrés Laboral y la Motivación institucional tiene una correlación de $-0,68$, lo que significa ser negativa media, seguido del Estrés Laboral y la Identificación Institucional, que presenta una correlación de $-0,63$, mostrando ser de la misma forma negativa media. Como última dimensión se presenta el Estrés Laboral y Grado de Integración, con una correlación de $-0,61$ negativa media.

4.4.7. CORRELACIÓN: ESTRÉS LABORAL – MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL

Tabla N° 27

		ESTRÉS LABORAL	MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL
ESTRÉS LABORAL	Pearson Correlation	1	-,678
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	25	25
MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL	Pearson Correlation	-,678	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	25	25

El índice de correlación de Pearson encontrado entre los resultados de niveles de Estrés Laboral y Motivación Institucional es:

-0,68

La correlación obtenida entre la motivación institucional y estrés laboral es de -0,68 negativa media, lo cual muestra un grado medio en la asociación de ambas variables, lo que demuestra que la Motivación Institucional se incrementa en los sujetos que llegan a percibir mejor compensación y reconocimiento dentro de su trabajo, lo cual genera nivel de Estrés Laboral en menor porcentaje.

4.4.8. CORRELACIÓN: ESTRÉS LABORAL– IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Tabla N° 28

		ESTRÉS LABORAL	IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL
ESTRÉS LABORAL	Pearson Correlation	1	-,633
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	25	25
IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Pearson Correlation	-,633	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	25	25

El índice de correlación de Pearson encontrado entre los resultados de niveles de Estrés Laboral e Identificación Institucional es

-0,63

Los resultados presentan una correlación de -0,63 negativa media, tomando en cuenta el signo de la correlación, se establece una relación inversa entre las variables, lo que demuestra que los sujetos de la investigación que presentan mayores niveles de Identificación Institucional, conociendo los objetivos institucionales, la misión, visión y valores del lugar donde trabajan generan un menor nivel de Estrés Laboral.

4.4.9. CORRELACIÓN: ESTRÉS LABORAL – GRADO DE INTEGRACIÓN

Tabla N° 29

		ESTRÉS ORGANIZACIONAL	GRADO DE INTEGRACIÓN
ESTRÉS LABORAL	Pearson Correlation	1	-,606
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	25	25
GRADO DE INTEGRACIÓN	Pearson Correlation	-,606	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	25	25

El índice de correlación de Pearson encontrado entre los resultados de niveles de Estrés Organizacional y Grado de Integración es

-0,61

Se obtuvo una correlación de -0,61 negativa media , tomando en cuenta el signo de la correlación, se establece una relación inversa entre las variables, lo que demuestra que los sujetos con los cuales se trabajó, que tiene una comunicación asertiva, oportuna, y buena relación con los compañeros de trabajo, presentan mayores niveles de Integración Institucional, lo cual genera menores niveles de Estrés laboral.

4.4.10. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Con el objeto de comprobar la hipótesis establecidas en la presente investigación, se utilizó la prueba estadística Chi-cuadrado :

Hipótesis General:

“El clima organizacional tiene un grado de relación significativa con el nivel del estrés laboral en los maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz”.

Chi- cuadrado calculado:

$$X^2c = 1.08$$

Cálculo de grados de libertad: $G(1) = (f - 1) (c-1)$

$$G(1) = (4-1)(4-1)$$

$$G(1) = 9$$

Nivel de Confianza =0.05 Chi – Cuadrado de Tabla:

$$X^2t = 16.9190$$

Entonces:

$$X^2c = 1.08 < X^2t = 16,9190$$

De acuerdo a estos resultados pudo comprobarse que el chi-cuadrado calculado es menor que el chi – cuadrado de tablas, por lo cual se comprueba la hipótesis planteada . Es decir, “El clima organizacional tiene un grado de relación significativa con el nivel del estrés laboral en los maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz”

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. CONCLUSIONES

Al haber efectuado el trabajo necesario para concluir la presente investigación, relacionado a la búsqueda de instrumentos para su aplicación, escoger la población de estudio, el trabajo de campo y el análisis estadístico respectivo, podemos decir que constituye un aporte importante para la Psicología al establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Estrés Laboral en maestros, puesto que la revisión de la bibliografía relacionada al tema de investigación , una breve reseña histórica y también de la normativa de los maestros en nuestro país, permiten señalar su aporte significativo.

Señalar que la información y los datos encontrados, el análisis efectuado han permitido alcanzar los objetivos planteados al inicio de la investigación. Después de haber analizado y procesado los datos obtenidos a partir los datos sociodemográficos de la población de estudio, de los instrumentos sobre el Clima Organizacional y el Estrés Laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa Republica de Cuba, se exponen por la presente investigación desarrollada las siguientes conclusiones:

- El Estrés Laboral, si bien suele manifestarse en las instituciones, a ellas contribuyen otros factores, como los padres de familia , años de servicio, horas dedicadas al trabajo o la relación con los colegas, lo que interviene en el Clima Organizacional del maestro.
- El Estrés Laboral en maestros y el Clima Organizacional en las unidades educativas no es visto con la importancia que en realidad tiene. Es un estudio cuyas causas pueden solucionarse a través de la organización de planes de prevención , pero también necesita el conocimiento personal del individuo que lo sobrelleva.

- Los padres de familia se encuentran observando a cada momento el desempeño de los maestros dentro de su trabajo, pero al momento de solicitar la ayuda correspondiente se encuentran ausentes, incrementando el trabajo al maestro.
- La relación que tienen con los compañeros de trabajo y jefe inmediato no es una relación comunicativa, ni de apoyo, ni comprensión, perciben que no se valora el trabajo que ellos realizan lo que genera repercusiones en la calidad de trabajo.
- La motivación institucional, que debería ser utilizada por los encargados, como ser gratificación, incentivos, reconocimientos, se encuentra lejos de cumplirse, por lo cual deterioran el clima organizacional. Sin embargo, existe una motivación intrínseca por parte de los alumnos.

5.1.1. CONCLUSIÓN EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

“Establecer el grado de relación del clima organizacional con el nivel de estrés laboral de los maestros de nivel primario de la unidad educativa”

Los datos obtenidos nos muestran un grado de relación considerable entre las variables de Clima Organizacional y Estrés Laboral , con una correlacion de -0,786 negativa considerable existiendo una relación inversa entre ambas.

- Evaluar el clima organizacional dentro del cual se desempeñan los maestros.

Evaluando el clima organizacional en el cual se desempeñan los maestros, un mayor porcentaje lo califica como regular con un 56%, existiendo áreas que deben mejorar, como ser la relación entre colegas, la tolerancia dentro de la institución, la integración grupal, los ambientes, la comunicación y motivación. A su vez, un 32% de la población de maestros califica el clima organizacional en el que se encuentran como bajo para el desarrollo de sus funciones diarias, como ser al momento de impartir sus clases del día o

al realizar su cronograma de actividades, situación que puede llegar a influir en el desempeño de los maestros.

- Identificar los conflictos del clima organizacional de la unidad educativa.

La motivación institucional es el conflicto más importante que existe dentro de clima organizacional de los maestros, es decir, la falta de reconocimientos en las contribuciones para el cumplimiento de los objetivos de la institución, la confianza en los superiores, la compensación salarial. En ese sentido, el sueldo que reciben es poco para el trabajo que ellos realizan, de la misma forma no existe el reconocimiento correspondiente a la directora y maestros.

El ambiente físico (limpieza, olores e iluminación) y el trato de los demás son causas y situaciones que generan falta de motivación institucional, si bien existen los ambientes de trabajo y herramientas, las mismas deben ser renovadas para que los maestros puedan percibir la mejora del clima organizacional, lo cual generara resultados positivos tanto para el maestro, alumnos y la institución.

- Establecer las causas psicosociales que deterioran el clima organizacional.

Dentro de las causas psicosociales que deterioran el clima organizacional de los maestros resalta la falta de comunicación entre compañeros de trabajo, un ambiente de hostilidad y la falta de respeto entre algunos colegas. De al misma forma los maestros no son tomados en cuenta cuando propone ideas a favor de cumplir con el objetivo de la institución, situación que interviene dentro de el clima psicosocial en el cual se desempeñan laboralmente.

- Evaluar la presencia del estrés laboral en maestros.

Se comprueba la existencia de Estrés Laboral en los maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba, el cual es generado por diversas causas, y produce diferentes consecuencias afectando al desempeño y bienestar de la persona.

- Determinar los niveles de estrés laboral en maestros.

Los niveles de estrés laboral que presentan los maestros se distribuyen de la siguiente forma, el 8% de la población total presenta un nivel de estrés laboral leve, seguido de 68% de maestros que presenta un estrés laboral moderado, el 20% de la población presenta estrés laboral significativo y un 4% de maestros tiene un estrés grave. En relación a los resultados obtenidos, se puede ver que el nivel de estrés relevante en los maestros es el estrés moderado, seguido del estrés significativo, llegando a ser los niveles con mayor porcentaje obtenidos en la investigación con ayuda de la escala de evaluación de estrés ocupacional.

- Identificar las consecuencias de estrés laboral en maestros de nivel primario

Existen 4 tipos de consecuencias, se presenta en distintos niveles. Entre ellas se encuentran las consecuencias organizacionales, refiriéndose a situaciones dentro de la institución o el ambiente de trabajo, como ser relación entre compañeros, relación con superiores, la motivación institucional, ambiente físico de trabajo y la tolerancia; las consecuencias fisiológicas, como ser dolor de cabeza, temblor en manos o piernas, falta de sueño y dolores musculares; las consecuencias psicológicas, la cual refiere a miedos, pensamientos negativos recurrentes, concentración, dificultad para organizar pensamientos y cambios de humor; finalmente están las consecuencias conductuales, que representan la falta de control, hábitos recurrentes, consumo de alcohol, tabaco e irritabilidad.

5.1.2. CONCLUSIÓN EN RELACIÓN A LA HIPÓTESIS.

- La presente investigación afirma que existe un grado de relación entre la variable Clima Organizacional y Estrés Laboral por ello la hipótesis planteada será:

“El clima organizacional tiene un grado de relación significativa con el nivel del estrés laboral en los maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz.”

Por lo cual existe una correlación negativa considerable con relación inversa entre las variables Clima Organizacional y Estrés Laboral.

5.2. RECOMENDACIONES

En función a los datos obtenidos en la presente investigación, se determinan las siguientes recomendaciones:

5.2.1. RECOMENDACIONES AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

- Se recomienda la implementación de proyectos donde se pueda trabajar con los maestros en áreas que necesiten ser reforzadas, si bien los resultados hallados son importantes, existen datos que no fueron abordados debido a la temática, como empatía, relaciones sociales, asertividad, liderazgo, temáticas de las que podrían existir otras investigaciones que puntualicen dichos temas.
- Incorporar psicólogos para que trabajen en las relaciones sociales, la comunicación, asertividad, estrategias de confrontación, convivencia escolar y otras temáticas, brindando un aporte importante dentro de las instituciones, con base en diferentes estrategias, facilitando el trabajo del maestro y la relación con los compañeros.
- El presente trabajo no sólo debe ser asumido con fines informativos, es importante que el resultado obtenido sea tomado en cuenta para actuar en el progreso del ambiente laboral en el cual están inmersos los maestros.
- Se recomienda seguir con la investigación de el tema de Estrés Laboral debido a que actualmente es un problema inevitable, debido que existen múltiples causas que pueden ser generadores del mismo, como ser la creciente presión del entorno de trabajo, que puede provocar una saturación física o psicológica en el maestro, generando diversas consecuencias que no solo afectan a su salud, sino a su entorno familiar y social.

5.2.2. RECOMENDACIONES A LA UNIDAD EDUCATIVA REPÚBLICA DE CUBA

- Es recomendable trabajar de manera más profunda con el clima organizacional dentro de la Unidad Educativa, puesto que dicha situación afecta de manera importante a los maestros que perciben un clima inadecuado. Se puede trabajar con talleres o seminarios que abarquen distintas temáticas, como ser la contención, las relaciones interpersonales, el buen trato, asimismo incorporar actividades y ver necesidades que mejoren el clima dentro organización.
- Teniendo conocimiento de la importancia que tiene un buen clima organizacional en el maestro se debería realizar estudios más amplios respecto a la autonomía, presión laboral y estilos de vida académica para mantener y seguir mejorando un buen clima en el maestro.
- Considerar como parte de la formación docente aspectos relacionados con el desarrollo personal ofreciéndoles programas de autoestima, manejo de emociones y del estrés, programas para el entrenamiento de habilidades sociales, asertividad, solución de problemas y programas orientados al crecimiento laboral del maestro.
- Optimizar los ambientes físicos de la institución, como ser las condiciones de aulas , debido a que son ambientes donde los maestros deben desarrollar su trabajo todos los días y el mismo puede llegar a intervenir en el trabajo del maestro y de los estudiantes.
- En relación al tema del salario, si bien no se puede incrementar debido a que cada maestro tiene un sueldo ya fijado por el ministerio, sería importante que se brinde otra clase de incentivo a los maestros, como reconocimientos por incrementar su productividad o por el cumplimiento de sus objetivos, de esta manera podrán sentirse motivados dentro de la institución.
- De la misma forma, se recomienda realizar actividades para mejorar la relación entre compañeros, en ellas deben participar tanto maestros como directores, secretarias y regentes, puesto que todos forman parte de la institución. Se recomiendan, por ejemplo, reuniones para festejo de cumpleaños, reconocimientos, desayunos con fines de integración y socialización de ideas o propuestas para el desarrollo de la institución.

5.2.3. RECOMENDACIÓN A LOS MAESTROS

- Es importante que los maestros establezcan normas, que incorporen valores, como el respeto, compañerismo, colaboración, para que de esta forma mejoren las relaciones laborales entre ellos, optimizando así el clima en el cual desempeñan su trabajo.

- Se debe reforzar las relaciones interpersonales mediante el trabajo con talleres de acercamiento, comunicación asertiva, cultura de paz y manejo de conductas, en los cuales se incorporen actividades que mejoren las relaciones humanas, incorporando el respeto, la cordialidad, el liderazgo, y de esta forma aminorar los conflictos personales y laborales.

5.2.4. RECOMENDACIÓN A PADRES DE FAMILIA

- Los padres de familia deben mostrar mayor empatía con el maestro, debido que ellos no solamente tienen que dedicarse a la educación, ya que también tienen obligaciones y deberes familiares.

- Respetar el trabajo que ejercen los maestros, además de entender y tomar en cuenta que ellos tienen una formación profesional y currículas ya establecidas por el ministerio de educación para impartir dentro del aula, acorde a las necesidades básicas de aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

- Altuzarra, L. (2013). Niveles de estres y contaminacion acustica. La Paz, Bolivia: Tesis.
- Amajad, A., & Patnaik, B. (2014). Influencia de la organización. Revista de ciencias sociales, 10-20.
- Avila, E. (2011). Gestión del conocimiento como aspecto relevante dentro del análisis del clima organizacional. Bogota: Universidad Libre de Colombia .
- Ayala, P., & Malach. (2002). Burnout una perspectiva existencial psicodinamica. Mexico.
- Balda , M. (9 de Diciembre de 2015). Maestra es sentenciada por golpear a su alumna. El Potosino, págs. 14-15.
- Bastos Jimenes, C., & Molina Ovalle, P. (2008). Caracterización Del Clima Organizacional Entre Docentes. Bogota: Facultad Cs de la Educacion.
- Berrocal, S. (2007). Medicion del clima institucional. Lima: universidad enrique.
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones, definiciones, diagnosticos y consecunecias. Mexico: Trillas.
- Calderón, R. (Junio de 6 de 2007). Dia Del Maestro Bolivian. (EducaBolivia, Entrevistador)
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica de las organizaciones. Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Coduti, P., Gattas, Y., Sarmiento, L., & Schmid, R. (2013). Enfermedades Laborales Como Afectan El Entorno Organizacional. San Rafael: Universidad Uncuyo.
- Córdova, A. (2007). Motivación. Lima: Universia.
- Constitucion Politia del Estado. (2008). Bolivia : Estado Plurinacional de Bolivia .
- Dorsch, F. (1985). Diccionario de Psicologia . Mexico: Universitaria.
- Edel, Garcia, R., & Casiano , A. (2007). Clima y compromiso organizacional. Mexico.
- Erica. (2002). Tesis de Licenciatura UCB. En Peters, El burnout y la satisfaccion laboral (pág. 38).

- Farfan, M. (2009). Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Fernandez, V. (2015). Estres laboral . Revista de salud y bienestar , 18.
- Flamey, G. (2009). PArticipacion en educacion. Chile: CIDE.
- Gonzales de Rvera , J. (1981). Definiendo la psicología médica. Madrid: Psiquis.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista P. (2006). Metodología de la investigación.
- Holmes, T., & Rahe, R. (1967). El índice de reajuste social. Revista de investigación psicosomática, 213-218.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1995). Estres y procesos cognitivos . Barcelona: Martines Roca .
- Lenka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). Organizacion del trabajo y del estres. Nottingham: William Lee Buildings.
- Ley Avelino Siñani - Elizardo Perez. (2010). Bolivia: Gaceta oficial de Bolivia .
- Likert, R. (1975). Teoria del Clima Organizacional. Tropykos.
- Llanque, P. (2014). Rasgos de personalidad y sindrome de birnout en el prsonal de salud de la unidad de quemados "Hospital de Clinicas ciudad de La Paz". Revista de Investigacion Psicologica, 12,93-115.
- Mackay , M. (1991). Tecnicas cognitivs para el tratamiento del estres. En M. Davis, & P. Faning .
- Marquez, J. (2007). Psicologia de la organización. Mexico: Trillas.
- Martinez Selva , J. (2004). Estres Laboral: Guia para empresarios y Empleados . Madrid: Pearson Educacion S.A.
- Martini, S. (2009). Participacion y calidad educativa. Chile: Expansiva.
- Mesa Gisbert, C. (2008). Historia de Bolivia . La Paz: Gisbert.
- Ministerio de Educación Cultura y Deportes. (2000). Reglamento de administración y funcionamiento para unidades educativas. La Paz: Master .
- Moya, R. (2002). estadisticas descriptivas. Peru: San Marcos.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., & Díaz, A. (2008). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir. España: ScienceDirect.
- Sampieri, R. (1998). *Metodología de Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Sampieri, R. (2009). *Metodología de la investigación*.
- Sandoval, M. (2004). *Conceptos y dimensiones del clima organizacional*. México.
- Santos, J. (2006). *Retcambio: Un Contrafuego de Posibilidades*. El Salvador: Acción constructores.
- Selye, H. (1936). *Un síndrome producido por diversos agentes de Nocivos*. New York: Mc Graw-Hill.
- Selye's. (1980). *Guía para el estudio de estrés*. Canadá: Medicina Psicosomática.
- Valdez, H. (2009). *La evaluación del desempeño del docente*. Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.

WEBGRAFIA

- Cano, A. (2002). La naturaleza del Estres. Obtenido de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- Cardozo, L. A. (27 de 04 de 2016). El estres en el profesorado. Recuperado el 2016, de Scielo: <http://www.scielo.org.bo/scielo>.
- Cruz Maldonado, E. (17 de 03 de 2009). Administracion II. Recuperado el 11 de 09 de 2019, de <http://administracion2transporte.blogspot.com/2009/03/>
- Mercado, M. (2014). Scielo. Recuperado el 11 de Noviembre de 2018, de <http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo>.
- Sousa, S., & Martins, K. (Enero de 2017). Alternativas psicologicas. Obtenido de <https://alternativas.me/attachments/article/>

ANEXOS

ANEXO N° 1

CARTA PERMISO A LA UNIDAD EDUCATIVA REPÚBLICA DE CUBA

La Paz 09 de octubre de 2018

Señora:
Lic. Miriam ramos Venegas
DIRECTOR DE LA U.E. CUBA
Presente.-

Ref. SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE TESIS.

Distinguida Directora:

Hacerle llegar mis más cordiales saludos y felicitándola por la ardua labor que cumple en la institución.

Mi nombre es Evelin Clara Zabala Jiménez con C.I. 8446662 L.P. actualmente egresada de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés.

Solicitando mediante la presente carta la colaboración por parte de la unidad educativa y de su persona para poder realizar mi Tesis (modalidad para poder titularme) para la cual necesitare el apoyo de los profesores de nivel primario siendo mi población para dicha investigación; mi persona se acomodara a los tiempos que ellos dispongan y comenzare al momento en que aprueben mi perfil en la universidad.

Esperando una respuesta favorable y desándole éxitos en su trabajo me despido.

Atte:


Evelin Clara Zabala Jiménez
C.I. 8446662 L.P.


LP. 9-09-2018
C.I. 68223304
2491999

ANEXO N° 2

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONA Y ESTRÉS LABORAL

Edad:

Sexo:.....

Estado civil:.....

Años dando clases en nivel primario:.....

1. ¿Qué es lo que le genera más estrés en su trabajo como profesor (a)?

.....
.....

2. ¿Existen problemas dentro de su clima laboral? ¿Cuáles son?

.....
.....

3. ¿Cuántas horas al día invierte en su trabajo?

.....

4. ¿Se siente motivado en el trabajo? ¿Por qué?

.....
.....

5. Cite tres cosas que deberían mejorar en su ambiente laboral.

-
-
-

ANEXO N°3

ESCALA DE EVALUACIÓN DE ESTRÉS OCUPACIONAL

CUESTIONARIO E.O.

Con el objetivo de realizar un estudio sobre el estrés ocupacional en el personal, solicitamos su cooperación para que usted responda marcando una x a todas las preguntas con mucha sinceridad, dependiendo de cómo se sintió en los últimos meses. El resultado obtenido será utilizado en forma confidencial ¡MUCHAS GRACIAS!

I. CARACTERISTICAS GENERALES:

EDAD..... **SEXO:** F () M ()

ANTIGÜEDAD EN LA UNIDAD EDUCATIVA:.....AÑOS.....MESES

ESTADO CIVIL: Soltero(a) () Casado (a) () Conviviente ()

Divorciado (a) () Separado(a) () Viudo (a) ()

ITEMS				
1. En mi trabajo me exigen demasiado.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
2. Recibo múltiples ordenes durante el día en mi trabajo	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
3. Me siento incapaz para cumplir mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
4. En los últimos 6 meses tuve dificultad para conciliar el sueño.	Nunca	Algunas Veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
5. Al despertar siento fatiga y dolores musculares.	Nunca	Algunas Veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
6. En los últimos seis meses tuve pesadillas.	Nunca	Algunas Veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
7. Siento que existe falta de motivación en mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
8. Tengo falta de control sobre situaciones difíciles en mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
9. Percibo situaciones amenazantes, imposibles de afrontar en mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
10. En los últimos seis meses mi habito tabatico se:	Incremento	No Se Incremento	Disminuyo	No Consumo
11. En los últimos seis meses mi habito de ingesta de alcohol se:	Incremento	No Se Incremento	Disminuyo	No Consumo
12. Pienso que tengo muchas cosas pendientes en mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente

Clima Organizacional y Estrés Laboral

13. En mi trabajo siento temor a riesgos.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
14. Siento que las condiciones ambientales (frio, falta de higiene, iluminación) de mi trabajo son desagradables.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
15. En los últimos seis meses tuve dificultades para concentrarme en mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
16. Percibo que es demasiado el número de alumnos con los que trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
17. Mis superiores me apoyan en mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
18. En los últimos seis meses tuve dolor de cabeza.	Nunca	Algunas veces	frecuente mente	Muy frecuente mente
19. Mis colegas me apoyan en mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
20. En los últimos seis meses sentí mis manos frías y húmedas.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
21. En los últimos seis meses sentí que mi corazón latía muy aprisa.	Nunca	Algunas veces	frecuente mente	Muy frecuente mente
22. Siento que la relación con mis colegas de trabajo es mala.	Nunca	Algunas veces	frecuente mente	Muy frecuente mente
23. Me siento inútil para resolver algún problema de mi trabajo.	Nunca	Algunas veces	frecuente mente	Muy frecuente mente
24. Mis pensamientos interfieren cuando estoy escuchando a mis alumnos.	Nunca	Algunas veces	frecuente mente	Muy frecuente mente
25. En los últimos seis meses tuve ganas de llorar.	Nunca	Algunas veces	frecuente mente	Muy frecuente mente
26. La relación con mis superiores dentro de mi trabajo es mala.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
27. Me siento irritable en mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
28. Siento ganas de gritar	Nunca	Algunas veces	frecuente mente	Muy frecuente mente
29. Me causa preocupación en mi trabajo la falta de aclaración de roles que debo cumplir.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
30. En mi trabajo tengo que hacer las cosas de manera muy apurada	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
31. Existe falta de integración grupal en mi trabajo.	Nunca	Algunas Veces	Muy A Menudo	Constante mente
32. Quiero escapar o huir de mi trabajo antes del horario establecido.	Nunca	Algunas veces	frecuente mente	Muy frecuente mente
33. Tengo temblor en mis manos o piernas.	Nunca	Algunas veces	frecuente mente	Muy frecuente mente
34. Mi sueldo de trabajo es:	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bajo

Clima Organizacional y Estrés Laboral

35. En los últimos seis meses tuve accidentes laborales	Nunca	Algunas Veces	Frecuente	Muy Frecuente
36. En los últimos seis meses tuve dolor de espalda y/o cuello	Nunca	Algunas Veces	Frecuente	Muy Frecuente
37. Mi trabajo es monótono y aburrido	Nunca	Algunas Veces	Muy a menudo	Constante
38. Siento ahogo/sofocación.	Nunca	Algunas Veces	Frecuente	Muy Frecuente
39. Durante los últimos seis meses mi apetito fue:	Muy Bueno	Bueno	Escaso	Malo
40. En los últimos seis meses tuve ardor en mi estomago	Nunca	Algunas Veces	Frecuente	Muy Frecuente
41. Tengo dificultad para organizar mis pensamientos	Nunca	Algunas veces	Muy a menudo	Constante
42. Me siento un poco aislado (a) o solo(a) incluso entre mis amigos.	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Muy frecuente
43. Me siento inseguro(a) en mi trabajo.	Nunca	Algunas veces	Muy a menudo	Constante
44. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	Nunca	Algunas veces	frecuente	Muy frecuente
45. Mi rendimiento sexual con mi pareja es	Muy Buena	Buena	Regular	Mala
46. Durante los últimos seis meses sufrí de repentinos cambios de humor.	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Muy frecuente
47. Los materiales con los que cuento para realizar mi trabajo es	Excelente	adecuado	Limitado	Insuficiente
48. En la unidad todo trabajo realizado de forma excelente es reconocido y valorado por los superiores.	Nunca	Algunas veces	frecuente	Muy frecuente
49. Tengo la posibilidad de opinar y participar en la toma de decisiones acerca de cambios en la unidad educativa.	Nunca	Algunas veces	frecuente	Muy frecuente
50. Cometo muchos errores en mi puesto de trabajo.	Nunca	Algunas veces	frecuente	Muy frecuente

ANEXO N°4

INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Género:.....

Edad:

INSTRUCCIONES:

Seleccione la opción y marcar con una x en el recuadro respectivo la información solicitada; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración.

Escala de valoración

Si	No
2	1

ITEMS	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1.	Conozco los objetivos de la institución		
2.	Conozco y entiendo la visión y misión de la institución		
3.	Se entiende que el trabajo que desarrolla el jefe permite cumplir con los objetivos de la institución.		
4.	Considera usted que la organización es un buen lugar para trabajar.		
5.	Recomendaría a algún familiar o amigo trabajar o estudiar en la institución.		
6.	Considera que los trabajadores reciben la información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente.		
7.	En la institución se puede decir lo que se piensa sin ofender o herir a las personas.		
8.	Las reuniones en equipo resultan de utilidad para realizar adecuadamente su labor correspondiente.		
9.	Se trabaja en conjunto para solucionar los problemas de la institución.		
10.	El jefe y los compañeros de trabajo aprecian mis contribuciones en favor de cumplir con los objetivos de la institución.		
11.	Confío en los conocimientos y habilidades del jefe.		
12.	La compensación salarial que reciben el jefe y los trabajadores están acordes al trabajo que realizan.		

Clima Organizacional y Estrés Laboral

13.	Se brinda reconocimiento al jefe y trabajadores, por su aporte y buen desempeño en favor de la institución.		
14.	Los reconocimientos son distribuidos en forma justa		
15.	El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, iluminación, etc.).		
16.	Mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad.		
17.	Soy tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad trabajadora.		