Descargado el: 10-11-2026 ISSN 1727-897X

ARTÍCULO ORIGINAL

Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos
Work stress and organizational climate in Peruvian teachers

Octavio Fermín Bada Quispe[1] Rosa María Salas Sánchez[1] Ericson Felix Castillo Saavedra[2] Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales[1] Carmen Elena Carbonell García[1]

[1] Universidad César Vallejo, Lima, Peru
[2] Universidad Nacional de Trujillo, Peru

Cómo citar este artículo:
Bada-Quispe O, Salas-Sánchez R, Castillo-Saavedra E, Arroyo-Rosales E, Carbonell-García C. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. **Medisur** [revista en Internet]. 2020 [citado 2026 Nov 10]; 18(6):[aprox. 6 p.]. Disponible en: https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621

Resumen

Fundamento: Las políticas de evaluación que rigen el sistema educativo peruano en la actualidad, pueden estar contribuyendo al incremento de los niveles de presión y estrés laboral de los docentes, lo que también pudiera incidir negativamente en su desempeño profesional y en el clima organizacional.
Objetivo: determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos.
Métodos: estudio descriptivo y correlacional, realizado con la participación de 140 docentes. Se utilizaron dos instrumentos de investigación: el *Inventory Burnout Maslash* y la Escala de Clima Organizacional; el primero, atendiendo a las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; y el segundo, en correspondencia con otras ocho dimensiones. El análisis se realizó mediante la correlación de Spearman, considerando un margen de error del 5 %.
Resultados: se encontró predominio del nivel medio (80,7 %) de estrés laboral; y del nivel alto (78,6%) para el clima organizacional. El análisis de correlación mostró una asociación negativa, altamente significativa entre las variables de estudio.
Conclusión: La relación inversamente proporcional entre las variables de estudio permitió inferir que en las instituciones educativas se debe promover un clima organizacional adecuado; que sea inclusivo y presente sostenibilidad en el tiempo; que permita disminuir las manifestaciones de estrés que se suscitan diariamente en la jornada laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, política organizacional, gestión del cambio

Abstract

Background: The evaluation policies that currently govern the Peruvian educational system may be contributing to an increase in the levels of pressure and work stress of teachers, which could also negatively affect their professional performance and the organizational climate.
Objective: to determine the relationship between work stress and the organizational climate in Peruvian teachers.
Methods: descriptive and correlation study, carried out with the participation of 140 teachers. Two research instruments were used: the Maslash Burnout Inventory and the Organizational Climate Scale; the first, taking into account the dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment; and the second, in correspondence with eight other dimensions. The analysis was carried out using Spearman's correlation, considering a 5% margin of error.
Results: a predominance of the medium level (80.7%) of work stress was found; and of the high level (78.6%) for the organizational climate. The correlation analysis showed a negative, highly significant association between the study variables.
Conclusion: The inversely proportional relationship between the study variables allowed us to infer that an adequate organizational climate should be promoted in educational institutions; that it be inclusive and present sustainability over time; that allows reducing the manifestations of stress that arise daily in the working day.

Key words: Occupational stress, organizational policy, change management

Aprobado: 2020-09-30 15:21:49

Correspondencia: Octavio Fermín Bada Quispe. Universidad César Vallejo. Lima, Perú obadaq@ucv.edu.pe

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las actividades laborales representan una gran prioridad en las personas económicamente activas. Ante esta situación, muchos hombres y mujeres se ven obligados a tener varios trabajos para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. Es así, que la persona se encuentra sometida diariamente a un agotamiento físico y emocional, que posteriormente desencadena actitudes negativas hacia el trabajo, con manifestaciones de agotamiento, fastidio, enojo, entre otras.[1-4]

El estrés laboral se caracteriza por presentar tres componentes principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.[5,6]

El estrés laboral genera repercusiones económicas en la organización, por problemas de ausentismo y productividad laboral.[7] Por otra parte, el clima organizacional es entendido como un conjunto de atributos característicos del ambiente de trabajo de la organización donde se desenvuelve la persona, relacionado directamente con el trabajo, ambiente físico y relaciones interpersonales.[8]

El docente que labora en instituciones públicas, presenta diferentes características personales, que son influenciadas directamente por condicionantes externos, que afectan su desempeño laboral y su interrelación con los estudiantes.[9] Al respecto, un director representa el líder de una institución educativa. Es aquella persona que debe tomar decisiones adecuadas en el momento oportuno, que debe incluir a todo su personal docente como componentes activos en la toma de decisiones. Un clima organizacional óptimo lograría la satisfacción de sus docentes, y esto repercutiría sobre la calidad educativa.[10]

En este sentido, la actividad docente en cualquiera de sus niveles, tiene un carácter estresante, en muchas ocasiones se trabaja más de las horas declaradas, y como profesión de formación la parte remunerativa debería ser más alta; pero el docente prioriza ante todo su vocación de servicio hacia la comunidad, se enfrenta a realidades diferentes en su interacción diaria con sus estudiantes, lo que conlleva en algunas ocasiones a un deterioro progresivo de su salud y bienestar, generando frustración y estados de ánimos negativos, que conllevarían a un distanciamiento con el estudiante, así como también poca tolerancia con el entorno que lo rodea, afectando el proceso de enseñanza – aprendizaje.[5]

Al mismo tiempo, en las instituciones educativas públicas se evidencia un clima laboral desfavorable en el que se observan malas relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo, lo cual incrementaría las tasas de estrés laboral, que posteriormente desencadenaría en procesos fisiopatológicos relacionados con la salud mental, así como manifestaciones psicosomáticas.[11-13]

No obstante, en toda institución educativa existen riesgos psicosociales que están relacionados directamente con la organización y gestión del trabajo dentro del aula de clase, y representa un problema relevante de salud laboral.[14]

Dentro del sistema educativo peruano, las políticas de evaluación en el contexto de implementación de la Nueva Ley de Reforma Magisterial, han puesto en marcha concursos y evaluaciones, tanto para ascenso de nivel como para ocupar cargos directivos. Ello presupone que los maestros están desplegando fuertes niveles de presión laboral, lo que podría tener como consecuencias altos niveles de estrés laboral, con una repercusión significativa en el desempeño y en el clima organizacional. Es objetivo del presente estudio determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos.

MÉTODOS

Se realizó un estudio descriptivo, prospectivo y correlacional. La muestra estuvo constituida por 140 docentes provenientes de dos instituciones educativas de la ciudad de Chimbote (Perú), tomados como población finita, utilizando la totalidad del marco de muestreo. Las instituciones educativas consideradas en el estudio fueron aquellas que presentaron mayor cantidad de docentes dentro del contexto donde se aplicó la investigación.

El *Inventory Burnout Maslash* fue aplicado para medir el estrés laboral, tomando como referencia su empleo por otros autores.[15-17] Se realizó análisis psicométrico con la finalidad de validarlo para el contexto de estudio, y se obtuvo un valor de V de Aiken de 0,96, para la validez de contenido; y un valor de Alfa de Cronbach de 0,92 para la confiabilidad.

El cuestionario fue estructurado según una escala de Likert con categorías que fluctuaron desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días), y 22 preguntas agrupadas en correspondencia con las dimensiones: agotamiento emocional (nueve preguntas), despersonalización (cinco preguntas) y realización personal (ocho preguntas). La baremación fue utilizada para la tipificación de los niveles: bajo (1 a 33 puntos), medio (34 a 66 puntos) y alto (67 a 99 puntos).

Para la Escala de Clima Organizacional (EDCO), otro de los instrumentos empleados, el análisis psicométrico arrojó un V de Aiken de 1,0 para la validez de contenido; mientras que para la confiabilidad se obtuvo un valor de 0,94, evaluado mediante el Alfa de Cronbach.

Este cuestionario presentó 40 preguntas distribuidas en ocho dimensiones: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, coherencia en la dirección y valores colectivos; cada dimensión con cinco preguntas estructuradas en base a una escala de Likert con puntuaciones desde 1 hasta 5, y dependiendo del tipo de ítem (positivo o negativo) las escalas variaban de manera inversa en siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca. La baremación estableció tres niveles: bajo (40 a 93 puntos), medio (94 a 147 puntos) y alto (148 a 200 puntos).

RESULTADOS

El análisis de los niveles de estrés laboral en los docentes peruanos evidenció una mayor proporción en el nivel medio (80,7 %), seguido del nivel bajo (17,9 %) y del alto (1,4 %). (Tabla 1).

Tabla 1. Nivel de estrés laboral en docentes peruanos.

Nivel	f	%
Bajo	25	17,9
Medio	113	80,7
Alto	2	1,4

La EDCO, respecto a las instituciones educativas de la ciudad de Chimbote, aportó que el 78,6 % de los docentes percibió un nivel alto de clima organizacional, el 19,3 % como medio, el 2,1 % como bajo. (Tabla 2).

Tabla 2. Nivel de clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad de Chimbote (Perú).

Nivel	f	%
Bajo	3	2,1
Medio	27	19,3
Alto	110	78,6

Al establecer la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional, se obtuvo una asociación significativa inversamente proporcional (r = -0,252). En el análisis por dimensiones, solo se encontró significancia estadística con las relaciones interpersonales (r = -0,270), sentido de pertenencia (r = -0,244) y retribución (r = -0,229). (Tabla 3).

Tabla 3. Relación entre estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional en docentes peruanos (n = 140).

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Relaciones interpersonales	1									
P										
2. Estilo de dirección	0,596**	1								
P	0,000	.								
3. Sentido de pertenencia	0,519**	0,415**	1							
P	0,000	0,000	.							
4. Retribución	0,512**	0,594**	0,490**	1						
P	0,000	0,000	0,000	.						
5. Disponibilidad de recursos	0,453**	0,377**	0,482**	0,534**	1					
P	0,000	0,000	0,000	0,000	.					
6. Estabilidad	0,012	0,186	0,050	0,174	0,144	1				
P	0,915	0,082	0,643	0,105	0,182	.				
7. Coherencia en la dirección	0,429**	0,513**	0,454**	0,342**	0,284**	0,353**	1			
P	0,000	0,000	0,000	0,001	0,007	0,001	.			
8. Valores colectivos	0,466**	0,477**	0,604**	0,476**	0,473**	0,085	0,335**	1		
P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,429	0,001	.		
9. Clima organizacional	-0,270*	-0,189	-0,244*	-0,229*	-0,162	-0,207	-0,207	-0,178	1	
P	0,011	0,078	0,022	0,032	0,131	0,053	0,053	0,097	.	
10. Estrés laboral	-0,270*	-0,189	-0,244*	-0,229*	-0,162	-0,207	-0,207	-0,178	-0,252*	1
P	0,011	0,078	0,022	0,032	0,131	0,053	0,053	0,097	0,018	

*. ** Estadísticamente significativo (p = 0,000)

DISCUSIÓN

El estrés laboral es considerado como un problema psicológico, así como también físico, configurado por agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; que afecta la salud pública a nivel mundial. En el presente estudio se encontraron niveles medios de estrés laboral en 80,7 % de los docentes; lo que refleja que estos presentan una gran capacidad de afrontamiento frente a la respuesta de estrés; y que, a pesar de las condiciones adversas que puedan presentarse, el dominio de su autocontrol permite que estas situaciones no influyan directamente en sus emociones. Del mismo modo, se observa que existe una baja posibilidad de que se pueda desarrollar un cuadro fisiopatológico y/o proceso psicosomático como consecuencia de estrés alto, porque solo se encontró en el 1,4 % de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote (Perú).

No obstante, existe 1,4 % con nivel alto; docentes que están manifestando que sus actividades laborales están afectando tanto su integridad física como mental. Ante esta situación, cada institución educativa debe brindar apoyo psicológico a sus docentes, quienes representan el grupo humano encargado de facilitar el conocimiento; y para ello es necesario establecer relaciones de acercamiento y confianza con los estudiantes, lograr relaciones armoniosas y efectivas dentro de la institución, de tal forma que el docente potencie al máximo sus capacidades.

El clima organizacional alcanzó un nivel alto, con 78,6 %, lo que evidencia el compromiso del docente con su lugar de trabajo, y que, a pesar de ser un grupo de personas que presentan diferentes formas de pensamiento y comportamiento, tratan de basar sus relaciones interpersonales en el respeto mutuo. Al mismo tiempo, el docente de una institución pública tiene una remuneración que se ha ido incrementando con las nuevas reformas del Ministerio de Educación en base a la meritocracia, en el cual, a mayor grado de capacitación,

mayores serán las posibilidades de ascender a diferentes escalas remunerativas, lo que constituye una motivación para la superación constante. Caso contrario el de los pertenecientes a instituciones educativas particulares, donde no son debidamente valorados; muchas veces realizan actividades que no son congruentes con las propias de su formación, y en ese contexto el docente adquiere sentimientos negativos respecto a su entorno laboral. En general, los resultados permiten establecer que la implementación de las nuevas políticas establecidas por el Ministerio de Educación, han influido positivamente en las relaciones entre los trabajadores; los docentes se sienten motivados a trabajar, y logran, de esta manera, un proceso de enseñanza – aprendizaje óptimo.

Respecto a la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional, se encontró relación inversa significativa con las relaciones interpersonales, sentido de pertenencia y retribución. Las relaciones interpersonales dentro de una organización educativa se basan en la confianza interpersonal, actuando como facilitadoras de las relaciones todas, y de las actitudes efectivas en el trabajo.[18]

Al mismo tiempo, se entiende que si tenemos un lugar de trabajo donde se estimula constantemente la comunicación, esto permitirá una mayor transmisión de mensajes útiles para la ejecución de las tareas, y un mayor compromiso con la institución educativa, teniendo al estudiante como el eje fundamental del sistema educativo.[19]

El sentido de pertenencia involucra necesidades elementales en el ser humano, como el crecimiento personal y el desarrollo del potencial humano, de tal forma que el docente entiende que es parte importante e indispensable dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, y cualquier factor que conlleve a algún tipo de estrés afectará su bienestar psicológico respecto a componentes cognitivos, motivacionales y conductuales.[20]

La retribución es un aspecto básico en el contexto de una satisfacción laboral adecuada, el salario percibido por los educadores en instituciones públicas se ha incrementado notoriamente, el Ministerio de Educación ha propiciado escalas salariales en función de las capacidades que estos van adquiriendo, lo cual ha generado expectativas, incluso, en otras carreras profesionales. En este aspecto, se entiende que, si un país tiene profesionales competentes, esto se debe principalmente a los conocimientos adquiridos en las primeras etapas de su formación y a los hábitos de estudio que inculcaron sus docentes en el nivel primario y secundario.

Finalmente, la relación significativa e inversa entre clima organizacional y estrés laboral demuestra que, si en un ambiente de trabajo se mejora el clima organizacional, disminuirían los niveles de estrés, se evitarían problemas de ausentismo por agotamiento físico y mental, por lo que el director dentro de la institución educativa debería ejercer un liderazgo transformacional, y de esta manera se mejoran las relaciones interpersonales, se propicia un ambiente saludable entre los compañeros de trabajo.

Junto a las capacitaciones sistemáticas que potencien habilidades y capacidades, el líder de la institución educativa deberá crear estrategias de afrontamiento activo y de apoyo social, locus de control, personalidad resistente, estabilidad emocional, sentido de coherencia, autoeficacia y motivación intrínseca para ayudar a aquellos docentes que presentan estrés laboral y desean transformar la realidad educativa del país.[21]

La relación inversamente proporcional entre las variables de estudio permite inferir que en las instituciones educativas se debe promover un clima organizacional adecuado; que sea inclusivo y presente sostenibilidad en el tiempo; que permita disminuir las manifestaciones de estrés que se suscitan diariamente en la jornada laboral, las cuales podrían desencadenar procesos patológicos que afectarían la salud mental y calidad de vida de los docentes.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses con respecto al presente estudio autofinanciado por los autores.

Contribución de autores:

Idea conceptual: Octavio Fermín Bada Quispe, Rosa María Salas Sánchez; revisión bibliográfica: Ericson Félix Castillo Saavedra; recogida, análisis e interpretación de los datos: Octavio Fermín Bada Quispe, Rosa María Salas Sánchez, Ericson

Félix Castillo Saavedra; escritura del trabajo: Ericson Félix Castillo Saavedra; revisión crítica de la versión final: Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales, Carmen Elena Carbonell García.

Financiación:

Autofinanciado

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Huang E, Pu C, Huang N, Yiing C. Resident burnout in Taiwan Hospitals and its relation to physician felt trust from patients. J Formos Med Assoc. 2019 ; 118 (10): 1438-49.

2. Gastelo K, Rojas A, Díaz C, Maldonado W. Clima educativo hospitalario y síndrome de burnout en internos de medicina. Educ Med. 2018 ; 30 (20): 30-40.

3. La I, Yun E. Effects of trait anger and anger expression on job satisfaction and burnout in preceptor nurses and newly graduated nurses: A dyadic analysis. Asian Nurs Res. 2019 ; 13 (4): 242-8.

4. Saavedra I, García J, Llamazares J, Arbesú E, López A. Grado de burnout en especialistas en formación de medicina y psicología clínica. Educ Med [revista en Internet]. 2019 [cited 30 Ene 2020] (487): [aprox. 14p]. Available from: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181319301032/pdfft?md5=24bd8a50696dff53c939dc7e64f750a9&pid=1-s2.0-S1575181319301032-main.pdf.

5. Chavarría R, Colunga F, Loria J, Peláez K. Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2do nivel en México. Educ Med [revista en Internet]. 2017 [cited 27 Dic 2019] ; 18 (4): [aprox. 18p]. Available from: https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-pdf-S1575181316301279.

6. Khalid A, Alsalim A, Alruwaili F, Almubarak A, Alhamzah A, Albahlal A, Alrobaian M. Burnout during ophthalmology residency training: A national survey in Saudi Arabia. Saudi J Ophthalmol. 2019 ; 33 (2): 130-34.

7. Aguirre C, Gallo A, Ibarra A, Sánchez J. Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. Cienc Psicol [revista en Internet]. 2018 [cited 24 Ene 2020] ; 12 (2): [aprox. 18p]. Available from: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-42212018000200239&lng=es&nrm=iso.

8. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Rev Cubana Salud Pública [revista en Internet]. 2019 [cited 24 Ene 2020] ; 45 (2): [aprox. 12p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004.

9. Bustamante M, Grandón M, Lapo M. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. Estudios Gerenciales. 2015 ; 31 (137): 432-40.

10. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales. 2015 ; 31 (134): 8-19.

11. Fernández J, Fernández M, Martín R, Rodel A. Estrés laboral y calidad de vida en sanitarios de atención primaria: una prueba de la validez del cuestionario PECVEC. Aten Prim. 2007 ; 39 (8): 425-31.

12. Uribe J, Patlán J, García A. Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). Contad Adm. 2015 ; 60 (2): 447-67.

13. Valenzuela D, Gayoso M. Estrés laboral y su correlación con la prevalencia de dispepsia funcional en militares en actividad que acudieron al hospital geriátrico del ejército. Rev Gastroenterol Perú [revista en Internet]. 2017 [cited 25 Ene 2020] ; 37 (1): [aprox. 12p]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1022-51292017000100003&lng=es.

14. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. Cienc Trab [revista en Internet]. 2018 [cited 30 Ene 2020] ; 20 (63): [aprox. 22p]. Available from: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178.

15. Aranda C, Pando M, Salazar J. Confiabilidad y

validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. Salud, Barranquilla [revista en Internet]. 2016 [cited 27 Dic 2019] ; 32 (2): [aprox. 13p]. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522016000200005&lng=en.

16. Millán A, D'aubeterre M. Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. Revista de Psicología [revista en Internet]. 2012 [cited 4 Oct 2020] ; 30 (1): [aprox. 23p]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472012000100005.

17. Pando M, Aranda C, López M. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países latinoamericanos. Cienc Trab [revista en Internet]. 2015 [cited 4 Ene 2020] ; 17 (52): [aprox. 10p]. Available from: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100006.

18. Yáñez R, Arenas M, Ripoll M. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Liber [revista en Internet]. 2010 [cited 24 Ene 2020] ; 16 (2): [aprox. 13p]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009.

19. Moreno S, Pérez E. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Rev Ces Derecho [revista en Internet]. 2018 [cited 4 Feb 2020] ; 9 (1): [aprox. 24p]. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000100013.

20. Dávila C, Jiménez G. Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. Revista de Psicología [revista en Internet]. 2014 [cited 19 Ene 2020] ; 32 (2): [aprox. 11p]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004.

21. Rodríguez R, Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Med Segur Trab [revista en Internet]. 2011 [cited 6 Ene 2020] ; 57 Suppl 1: [aprox. 24p]. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es&nrm=iso&tlng=es.