



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
Escuela de Posgrado

**Cultura laboral negativa y estrés e inseguridad laboral en instituciones educativas  
públicas primarias de Chancay, 2024**

**Tesis**

Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión  
Educativa con Mención en Pedagogía

**Autora**

Michell Milagros Quispe Paredes

**Asesor**

Dr. Augusto Ramiro Brito Díaz

  
**Dr. Augusto Ramiro Brito Díaz**  
Cppe N° 077552

**Huacho – Perú**  
**2026**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales.

**Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

### ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA

### METADATOS

| DATOS DEL AUTOR (ES):                                                        |          |                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS                                                          | DNI      | FECHA DE SUSTENTACIÓN                                                                     |
| Michell Milagros Quispe Paredes                                              | 70335863 | 02 de julio del 2026                                                                      |
|                                                                              |          |                                                                                           |
| DATOS DEL ASESOR:                                                            |          |                                                                                           |
| NOMBRES Y APELLIDOS                                                          | DNI      | CÓDIGO ORCID                                                                              |
| Augusto Ramiro Brito Díaz                                                    | 15583068 | <a href="https://orcid.org/0000-0002-0142-2788">https://orcid.org/0000-0002-0142-2788</a> |
| DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-<br>MAESTRÍA-DOCTORADO: |          |                                                                                           |
| NOMBRES Y APELLIDOS                                                          | DNI      | CODIGO ORCID                                                                              |
| Henry Freddy Lindo Oyola                                                     | 15692763 | <a href="https://orcid.org/0000-0002-3269-5391">https://orcid.org/0000-0002-3269-5391</a> |
| Miguel Victor Barba Herrera                                                  | 15705830 | <a href="https://orcid.org/0000-0003-3130-5571">https://orcid.org/0000-0003-3130-5571</a> |
| Regulo Conde Curiñaupa                                                       | 10177373 | <a href="https://orcid.org/0000-0002-9869-4818">https://orcid.org/0000-0002-9869-4818</a> |
|                                                                              |          |                                                                                           |
|                                                                              |          |                                                                                           |

# MICHELL MILAGROS QUISPE PAREDES (2026-0345...

## CULTURA LABORAL NEGATIVA Y ESTRÉS E INSEGURIDAD LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS PRIM...

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid:1-3567897561

Fecha de entrega

12 may 2026, 11:38 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

12 may 2026, 11:44 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS\_3.pdf

Tamaño del archivo

1.2 MB

66 páginas

12.618 palabras

73.584 caracteres



Página 2 de 75 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trnoid:1-3567897561

## 20% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

17% Fuentes de Internet

7% Publicaciones

13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

## DEDICATORIA

Dedico la presente tesis, “*Cultura laboral negativa y estrés e inseguridad laboral en instituciones educativas públicas primarias de Chancay, 2024*”, a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada etapa de mi vida, por brindarme sabiduría y perseverancia para culminar este importante objetivo profesional.

A mis padres, por su amor incondicional, por sus enseñanzas y sacrificios constantes, que han sido el pilar fundamental de mi formación personal y académica. Este logro también es suyo.

A mi familia, por su apoyo, paciencia y comprensión durante este proceso, por motivarme a no rendirme ante las dificultades y creer siempre en mis capacidades.

A los docentes y trabajadores de las instituciones educativas públicas primarias de Chancay, cuya labor diaria, a pesar de los desafíos, inspira la búsqueda de mejores condiciones laborales y humanas dentro del sistema educativo.

***Michell Milagros Quispe Paredes***

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, por su orientación constante, sus valiosas observaciones y su compromiso académico, que fueron fundamentales para el desarrollo y culminación de esta investigación.

A los directivos y docentes de las instituciones educativas públicas primarias de Chancay, por su disposición y colaboración en la recolección de información, haciendo posible la ejecución del presente estudio.

A mi universidad y a mis docentes, quienes contribuyeron a mi formación profesional con conocimientos, ética y vocación, brindándome las herramientas necesarias para afrontar este desafío académico.

Finalmente, agradezco a mi familia y amistades, por su apoyo emocional y motivación permanente, que fueron clave para alcanzar esta meta.

***Michell Milagros Quispe Paredes***

## ÍNDICE

|                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>DEDICATORIA</b>                                          | <b>I</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO</b>                                       | <b>II</b> |
| <b>RESUMEN</b>                                              | <b>V</b>  |
| <b>ABSTRACT</b>                                             | <b>VI</b> |
| <b>CAPÍTULO I</b>                                           | <b>8</b>  |
| <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>                           | <b>8</b>  |
| <b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>          | <b>8</b>  |
| <b>1.2 Problema general</b>                                 | <b>9</b>  |
| <b>1.2.2 Problemas específicos</b>                          | <b>9</b>  |
| <b>1.3. Objetivos de la investigación</b>                   | <b>10</b> |
| <b>1.3.1 Objetivo general</b>                               | <b>10</b> |
| <b>1.3.2 Objetivos específicos</b>                          | <b>10</b> |
| <b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>                       | <b>11</b> |
| <b>1.6 Viabilidad del estudio</b>                           | <b>12</b> |
| <b>CAPÍTULO II</b>                                          | <b>14</b> |
| <b>MARCO TEÓRICO</b>                                        | <b>14</b> |
| <b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>                 | <b>14</b> |
| <b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>                | <b>14</b> |
| <b>2.2 Bases teóricas</b>                                   | <b>20</b> |
| <b>2.3 Bases filosóficas</b>                                | <b>27</b> |
| <b>2.4 Definición de términos básicos</b>                   | <b>30</b> |
| <b>2.5 Hipótesis de investigación</b>                       | <b>31</b> |
| <b>2.5.1 Hipótesis general</b>                              | <b>31</b> |
| <b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>                          | <b>31</b> |
| <b>2.6 Operacionalización de las variables</b>              | <b>32</b> |
| <b>CAPÍTULO III</b>                                         | <b>34</b> |
| <b>METODOLOGÍA</b>                                          | <b>34</b> |
| <b>3.1 Diseño metodológico</b>                              | <b>34</b> |
| <b>3.2 Población y muestra</b>                              | <b>35</b> |
| <b>3.2.1 Población</b>                                      | <b>35</b> |
| <b>3.2.2 Muestra</b>                                        | <b>35</b> |
| <b>3.3 Técnicas de recolección de datos</b>                 | <b>37</b> |
| <b>3.4 Técnicas para el procesamiento de la información</b> | <b>37</b> |
| <b>CAPÍTULO IV</b>                                          | <b>38</b> |

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| <b>RESULTADOS</b>                     | <b>38</b> |
| <b>4.1 Análisis de resultados</b>     | <b>38</b> |
| <b>4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS</b> | <b>46</b> |
| <b>CAPÍTULO V</b>                     | <b>51</b> |
| <b>DISCUSIÓN</b>                      | <b>51</b> |
| <b>5.1 Discusión de resultados</b>    | <b>51</b> |
| <b>CAPÍTULO VI</b>                    | <b>52</b> |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> | <b>52</b> |
| <b>6.1 Conclusiones</b>               | <b>53</b> |
| <b>6.2 Recomendaciones</b>            | <b>53</b> |
| <b>REFERENCIAS</b>                    | <b>55</b> |
| <b>7.1 Fuentes documentales</b>       | <b>55</b> |
| <b>7.2 Fuentes bibliográficas</b>     | <b>56</b> |
| <b>7.3 Fuentes hemerográficas</b>     | <b>56</b> |
| <b>7.4 Fuentes electrónicas</b>       | <b>56</b> |
| <b>ANEXOS</b>                         | <b>58</b> |



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la cultura laboral negativa y el estrés e inseguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay durante el año 2024. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y nivel correlacional, con un diseño no experimental, transversal y correlacional.

La muestra estuvo conformada por 88 docentes del nivel primaria pertenecientes a instituciones educativas públicas del distrito. Para la recopilación de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado compuesto por escalas tipo Likert, orientado a medir las variables cultura laboral negativa y estrés e inseguridad laboral.

Los resultados evidenciaron que la cultura laboral negativa se manifiesta significativamente a través del incremento de la carga laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay. Asimismo, se determinó la existencia de una relación directa alta y fuerte entre la cultura laboral negativa y el estrés e inseguridad laboral, lo que indica que, a mayor presencia de prácticas organizacionales desfavorables, mayor es el nivel de estrés y percepción de inseguridad laboral en los docentes.

Se concluye que la cultura laboral negativa constituye un factor determinante en el bienestar emocional y la estabilidad laboral del personal docente, evidenciando la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a fortalecer el clima organizacional y promover condiciones laborales saludables.

**Palabras claves:** cultura laboral negativa, estrés laboral, inseguridad laboral, instituciones educativas públicas, docentes.

## ABSTRACT

The present research aimed to analyze the relationship between negative work culture and stress and job insecurity in public primary educational institutions in the district of Chancay during the year 2024. The study was developed under a quantitative, applied and correlational approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design.

The sample consisted of 88 primary school teachers from public schools in the district. Data was collected using a survey, with a structured questionnaire composed of Likert-type scales designed to measure the variables of negative work culture and job stress and insecurity.

The results showed that a negative work culture is significantly manifested through increased workloads in public primary schools in the Chancay district. Furthermore, a strong and direct relationship was found between a negative work culture and stress and job insecurity, indicating that the greater the presence of unfavorable organizational practices, the higher the level of stress and perceived job insecurity among teachers.

It is concluded that a negative work culture is a determining factor in the emotional well-being and job stability of teaching staff, highlighting the need to implement institutional strategies aimed at strengthening the organizational climate and promoting healthy working conditions.

**Keywords:** negative work culture, work stress, job insecurity, public educational institutions, teachers.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo actual, las instituciones públicas enfrentan múltiples desafíos relacionados con la gestión organizacional, la sobrecarga laboral y las condiciones de trabajo del personal docente. La cultura laboral, entendida como el conjunto de valores, prácticas y dinámicas organizacionales que influyen en el comportamiento y desempeño de los trabajadores, desempeña un papel fundamental en la calidad del ambiente institucional. Sin embargo, cuando dicha cultura adopta características negativas —como comunicación deficiente, liderazgo inadecuado, sobrecarga de funciones o falta de reconocimiento— puede generar consecuencias adversas en el bienestar psicológico y laboral de los docentes.

En las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay, durante el año 2024, se evidencian situaciones relacionadas con el aumento de la carga laboral y la percepción de inestabilidad en el entorno de trabajo, lo que podría incidir en mayores niveles de estrés e inseguridad laboral. Estas condiciones no solo afectan el desempeño profesional del docente, sino también la calidad del proceso educativo y el clima institucional en general.

La importancia de esta investigación radica en que permite comprender cómo determinados patrones organizacionales pueden influir directamente en el bienestar emocional y la percepción de estabilidad laboral del docente. Asimismo, aporta evidencia empírica que puede servir como base para el diseño de estrategias institucionales orientadas a mejorar la cultura organizacional, reducir el estrés laboral y fortalecer la seguridad laboral en el ámbito educativo público.

Finalmente, el estudio contribuye al campo de la gestión educativa y de los estudios organizacionales, proporcionando información relevante para la toma de decisiones que favorezcan entornos laborales más saludables, equitativos y eficientes en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad, la cultura laboral en el ámbito educativo enfrenta diversos desafíos que impactan directamente en el bienestar del personal docente y administrativo. A nivel nacional, se ha evidenciado un aumento en los niveles de estrés laboral, inseguridad en el trabajo y climas organizacionales negativos, especialmente en instituciones públicas, donde los recursos y condiciones laborales suelen ser limitados.

En el distrito de Chancay, durante el año 2024, se ha observado un incremento en los casos de malestar laboral reportados por docentes de instituciones educativas públicas del nivel primario. Manifestaciones como desmotivación, ansiedad, desgaste emocional, temor a perder el empleo, y escasa comunicación entre los equipos de trabajo, reflejan la presencia de una cultura organizacional deteriorada. Estas condiciones afectan no solo la calidad del ambiente laboral, sino también el desempeño pedagógico.

Diversos estudios han demostrado que una cultura laboral negativa puede generar altos niveles de estrés y percepciones de inseguridad laboral, lo que conlleva a un bajo rendimiento, ausentismo, e incluso abandono del puesto laboral. Sin embargo, en el contexto de Chancay, aún existen pocos estudios empíricos que analicen de manera conjunta la relación entre estos factores en el sector educativo público primario.

Por ello, se hace necesario investigar de qué manera la cultura laboral negativa influye en el estrés y la inseguridad laboral de los docentes de instituciones educativas públicas primarias de Chancay en el año 2024. Comprender esta relación permitirá no solo generar conocimiento científico, sino también proponer estrategias de mejora que fortalezcan el clima laboral en estas instituciones.

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

En el contexto de las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay, se ha evidenciado una creciente preocupación por el deterioro del ambiente laboral y sus repercusiones en el bienestar de los docentes y personal administrativo. Durante el año

2024, diversos reportes institucionales y testimonios del personal reflejan la presencia de una cultura laboral negativa, caracterizada por relaciones interpersonales conflictivas, comunicación ineficiente, falta de reconocimiento, liderazgo autoritario y una débil identificación con la organización.

Esta cultura organizacional poco saludable genera un ambiente laboral tenso y poco motivador, que impacta directamente en la salud emocional de los trabajadores, manifestándose en altos niveles de estrés laboral. Dicho estrés no solo disminuye el rendimiento y compromiso del personal, sino que también incrementa los conflictos internos, el ausentismo, y el desgaste profesional. A ello se suma un sentimiento creciente de inseguridad laboral, motivado por la incertidumbre contractual, la falta de estabilidad en los cargos, y la ausencia de políticas claras de desarrollo profesional y reconocimiento. La combinación de estos factores ha generado un clima laboral deteriorado, donde los docentes y demás trabajadores perciben su entorno como hostil, desmotivador e inestable. Esto compromete no solo su bienestar individual, sino también la calidad del servicio educativo que se brinda a los estudiantes. Si bien el Estado ha implementado algunas medidas de fortalecimiento institucional, estas no han logrado mitigar de manera efectiva los factores culturales internos que perpetúan esta situación problemática.

Frente a este escenario, se vuelve urgente analizar la relación entre la cultura laboral negativa y las manifestaciones de estrés e inseguridad laboral en estas instituciones. Comprender esta realidad permitirá diseñar propuestas de intervención que contribuyan a mejorar la cultura organizacional, fortalecer el clima laboral y, en consecuencia, elevar la calidad del servicio educativo público en el distrito de Chancay.

## **1.2 Problema general**

¿Cómo se relaciona la cultura laboral negativa con el estrés e inseguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se manifiesta la cultura laboral negativa con la carga laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024?

¿Qué niveles de la cultura laboral negativa se relacionan con la sintomatología del estrés, 2024?

¿Qué factores de la cultura laboral negativa generan la falta de comunicación institucional, 2024?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Analizar la relación entre la cultura laboral negativa y el estrés e inseguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Describir cómo se manifiesta la cultura laboral negativa en relación con la carga laboral, 2024.

Identificar los niveles de cultura laboral negativa que se relacionan con la sintomatología del estrés, 2024.

Determinar los factores de la cultura laboral negativa que generan la falta de comunicación institucional, 2024.

### **1.4. Justificación de la investigación**

La presente investigación se justifica en razón de la creciente preocupación por el bienestar emocional y psicológico de los docentes en las instituciones educativas públicas, particularmente en el nivel primario del distrito de Chancay. En el contexto educativo actual, se observa un ambiente laboral frecuentemente marcado por relaciones interpersonales tensas, falta de comunicación efectiva, escaso reconocimiento profesional y una gestión institucional deficiente, lo cual contribuye a la configuración de una cultura laboral negativa.

Esta cultura laboral adversa no solo afecta el desempeño docente, sino que también incide directamente en el incremento del **estrés laboral** y la **inseguridad respecto a la estabilidad en el trabajo**, factores que pueden repercutir gravemente en la calidad educativa que se brinda a los estudiantes. En muchos casos, los docentes se enfrentan a sobrecarga de trabajo, falta de apoyo institucional y temor a sanciones o despidos arbitrarios, lo que merma su motivación y compromiso profesional.

Desde el punto de vista **social**, esta investigación cobra relevancia porque permite visibilizar una problemática que muchas veces es normalizada o invisibilizada dentro del sistema educativo. Comprender cómo una cultura laboral negativa afecta la salud mental y la percepción de seguridad laboral de los docentes contribuye a generar propuestas de mejora en la gestión institucional, clima organizacional y políticas educativas locales.

Desde una perspectiva **científica**, este estudio aporta al campo de la psicología organizacional y la gestión educativa, permitiendo identificar y analizar variables psicosociales que afectan el ambiente de trabajo en escuelas públicas. Esto servirá de base para investigaciones posteriores que busquen diseñar estrategias de intervención psicoeducativa y de mejora del clima laboral.

Finalmente, en el plano **práctico**, los resultados permitirán a los directivos, autoridades educativas y responsables de políticas públicas comprender la importancia de promover una cultura laboral positiva que fomente el bienestar docente, disminuya los niveles de estrés y brinde condiciones que aseguren la estabilidad laboral. Ello podría tener un efecto multiplicador en el desempeño institucional, el clima escolar y el aprendizaje estudiantil.

## 1.5 Delimitaciones del estudio

Esta investigación se desarrollará en el ámbito de las instituciones educativas públicas de nivel primario ubicadas en el distrito de Chancay, perteneciente a la provincia de Huaral,

región Lima. El estudio se llevará a cabo durante el año 2024 y estará centrado en los docentes titulares y contratados que laboran en dichas instituciones.

En cuanto a la delimitación temática, la investigación abordará tres variables principales: cultura laboral negativa (como variable independiente), y estrés laboral e inseguridad laboral (como variables dependientes). Se analizará cómo una cultura organizacional deteriorada influye en la salud emocional de los docentes y en su percepción de estabilidad en el entorno laboral.

Respecto a la delimitación temporal, el estudio se enfocará en el periodo lectivo comprendido entre marzo y noviembre de 2024, considerando que es el ciclo regular de actividades escolares.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, la investigación tendrá un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y transversal, ya que se buscará establecer relaciones entre las variables en un momento específico del tiempo, mediante la aplicación de instrumentos estandarizados y validados.

## 1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad de esta tesis está sustentada en varios factores clave:

1. **Acceso a la población objetivo:** El investigador cuenta con el permiso y la colaboración de las autoridades educativas locales, lo cual garantiza el acceso a las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay. Asimismo, los docentes han mostrado disposición para participar en el estudio de forma voluntaria y anónima.
2. **Disponibilidad de recursos:** Se cuenta con los recursos necesarios para la recolección de datos, como encuestas impresas o digitales, materiales de papelería, y herramientas estadísticas para el procesamiento y análisis de información (como SPSS o Excel).
3. **Tiempo adecuado:** El cronograma de actividades ha sido planificado cuidadosamente para cubrir todas las etapas del estudio (revisión bibliográfica, diseño de instrumentos,



aplicación, análisis de datos y redacción del informe final) dentro del año académico 2024, sin interferir con las actividades escolares de los participantes.

4. **Sustento teórico y empírico:** Existe una base teórica sólida y evidencia empírica previa sobre los fenómenos a estudiar (cultura laboral, estrés e inseguridad laboral), lo que facilita la construcción del marco teórico y la validación de instrumentos.
5. **Pertinencia social y académica:** La investigación responde a una necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales del personal docente y generar propuestas de cambio organizacional. Esto le otorga relevancia tanto para la comunidad académica como para los tomadores de decisiones del sector educativo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

(Vitacolonna, 2023). La tesis con nombre *Atenuadores del estrés docente durante el periodo de aislamiento por COVID-19*. Presentada como trabajo final de la carrera de Psicopedagogía. El objetivo fue explorar los principales factores que mitigan el estrés percibido por los docentes que desempeñaron su labor durante el período de aislamiento por COVID-19. La muestra estuvo representada por aproximadamente 100 docentes. La investigación fue de enfoque mixto, de carácter no experimental, de tipo transversal y de nivel descriptivo. A modo de acopio de data, se utilizó un cuestionario de elaboración propia, validado por jueces expertos, que incluyó preguntas cerradas y abiertas; las respuestas se analizaron tanto cuantitativa como cualitativamente. En las conclusiones se encontró que los principales atenuadores del estrés docente fueron el apoyo social, los recursos tecnológicos, las actividades recreativas, el ejercicio físico, la ayuda religiosa, la organización de tareas y la motivación por la labor docente. Asimismo, la mayoría de los docentes manifestó haber rescatado aprendizajes positivos tras la pandemia y sentirse más fortalecidos para ejercer su profesión.

(Berrios Jara, 2021). Esta tesis se titula en *Valores y creencias asociados a la percepción de bienestar y cultura organizacional ética*, en Santiago de Chile. El objetivo fue identificar los valores y aspectos de la cultura organizacional que influyen en el bienestar laboral y fortalecen la misión ética. La investigación se realizó en una microempresa del área de la medicina y kinesiología integrativa llamada Prana Kine. La muestra estuvo conformada por 8 participantes (tres trabajadores fijos y cinco profesores asociados). La investigación tuvo un enfoque cualitativo, de carácter exploratorio-descriptivo, utilizando como instrumento la entrevista semiestructurada. En las conclusiones se destaca que existe una percepción positiva del bienestar organizacional y una manifestación de cultura ética, principalmente influida por los valores individuales de los

colaboradores, los cuales se encuentran alineados con la misión organizacional. Factores como el amor por el trabajo, la autenticidad, el entorno familiar y la vocación de servicio emergen como pilares fundamentales en la construcción de esta cultura ética.

**(Álvarez Lozano, González Jarava, & Zuleta Díaz, 2021).** La tesis titulada *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores*. El objetivo fue analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Hospital. La muestra estuvo conformada por 145 empleados. La investigación fue de enfoque mixto, con un diseño no experimental, de tipo transversal y nivel descriptivo. Se utilizaron encuestas, observaciones y visitas de campo, empleando un cuestionario validado. En las conclusiones: factores como la promoción de valores institucionales, la prevalencia de principios éticos, el trabajo en equipo, el cumplimiento de metas y el trato humano influyen de forma relevante en el clima organizacional y la productividad. Sin embargo, también se identificaron áreas críticas como la falta de innovación, baja percepción del desarrollo profesional y familiar, y deficiencias en el cumplimiento oportuno de pagos, lo cual afecta negativamente el desempeño de los empleados.

**(García-Martínez, 2023).** En su tesis de Doctorado en Ciencias del Trabajo y Relaciones Laborales. *La cultura organizacional tóxica, el estrés laboral y la percepción de inseguridad laboral entre empleados de empresas tecnológicas en España*. Escuela de Doctorado. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España. Objetivo: explorar la influencia de una cultura organizacional tóxica en los niveles de estrés laboral y la percepción de inseguridad laboral entre trabajadores de empresas tecnológicas en España. Se planteó además analizar si la inseguridad laboral actuaba como variable mediadora entre la cultura y los efectos psicoemocionales en los empleados. Muestra: estuvo representada por 150 trabajadores administrativos y técnicos del sector tecnológico, quienes completaron cuestionarios estructurados, y 20 trabajadores seleccionados intencionalmente para entrevistas cualitativas semiestructuradas. Nivel descriptivo y correlacional, con aplicación del método comparativo para el componente cualitativo. Se aplicó

una encuesta estructurada que incluyó instrumentos psicométricos como la Escala de Cultura Organizacional Tóxica (ECT), el Inventario de Estrés Percibido (PSS) y la Escala de Inseguridad Laboral. Para el análisis cualitativo, se realizaron entrevistas en profundidad codificadas mediante análisis temático. En las conclusiones encontramos que: la existencia de una cultura organizacional tóxica se asoció significativamente con niveles elevados de estrés y percepción de inseguridad laboral ( $\beta = 0.48$  y  $\beta = 0.52$  respectivamente,  $p < 0.01$ ). Además, se determinó que la inseguridad laboral actúa como variable mediadora en la relación entre cultura negativa y desgaste emocional (burnout). Los testimonios de los participantes revelaron climas laborales marcados por la desconfianza, microgestión, favoritismo, miedo al despido y carga excesiva de trabajo.

**(Kim, 2024).** *Impact of Negative Workplace Culture on Job Stress and Insecurity Among IT Sector Employees*. Escuela de Posgrado. Seoul National University. Seúl, Corea del Sur. Objetivo: evaluar la relación entre la cultura laboral negativa y el nivel de estrés e inseguridad laboral percibida en trabajadores de empresas del sector tecnológico en Corea del Sur. Además, se propuso examinar el rol mediador del estrés en el vínculo entre la cultura organizacional y el bienestar psicológico. Muestra: estuvo representada por 300 empleados de medianas y grandes empresas tecnológicas de Seúl, que ocupaban tanto cargos administrativos como técnicos. La selección fue aleatoria y se buscó representatividad por género y antigüedad laboral. Es de enfoque cuantitativo. De carácter no experimental. Nivel descriptivo y correlacional, con análisis de mediación a través de modelos estadísticos multivariados. Se empleó una encuesta digital que incorporó escalas estandarizadas como el Workplace Culture Index (versión negativa), la Escala de Estrés Laboral de Karasek, y la Escala de Inseguridad Laboral de De Witte. Los datos fueron analizados con SPSS y AMOS para validar las hipótesis y relaciones entre variables. En las conclusiones encontramos que: se detectaron correlaciones significativas entre cultura negativa y estrés laboral ( $r = 0.63$ ), así como entre cultura negativa e inseguridad laboral ( $r = 0.59$ ), ambas con  $p < 0.001$ . Además, se identificó que el estrés actuaba como variable mediadora en la relación entre la cultura negativa y el deterioro en indicadores de bienestar mental y satisfacción laboral. El estudio concluye que una

cultura laboral desfavorable no solo incrementa el malestar emocional de los trabajadores, sino que también contribuye a la sensación de inestabilidad y riesgo en el empleo, afectando la productividad y la retención del talento.

### **Investigaciones nacionales**

**(Enriquez Bohorquez & Zegarra Gomez, 2025).** En su tesis titulada *Cultura organizacional y estrés laboral en los trabajadores de una empresa del sector automotriz, 2023*. El objetivo fue establecer la relación entre la cultura organizacional y el estrés laboral. La muestra, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, se compuso de 188 trabajadores seleccionados de una población de 365 empleados, aplicándose un cuestionario con escala Likert. Los resultados evidenciaron una correlación inversa muy fuerte, lo que sugiere que una mejor cultura organizacional se asocia con niveles significativamente menores de estrés laboral. En la conclusión se resaltó que un adecuado manejo e implementación de la cultura organizacional ofrece un entendimiento claro sobre cómo reducir el estrés en los trabajadores del sector automotriz.

**(Medina Arauco, 2023).** Su tesis se basa y titula *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada de servicios, 2022*. Su finalidad fue establecer cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados. La muestra, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y corte transversal, se compuso de 109 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario validado para medir cultura organizacional y desempeño. Mediante análisis descriptivo y pruebas estadísticas, se evidenció una relación significativa y positiva entre una cultura organizacional sólida y un mejor desempeño laboral. En las conclusiones se resalta que fortalecer los valores corporativos, la adaptabilidad y un ambiente de trabajo positivo puede mejorar el compromiso y la productividad de los colaboradores.

**(Aliaga Saenz, Minaya Barrientos, & Palomino Arellano, 2023).** En su trabajo: *La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral: revisión aplicada*. Facultad de Psicología. Lima, Perú. Objetivo: establecer el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral,

a través del análisis de investigaciones empíricas seleccionadas. Muestra: Se seleccionaron 10 artículos científicos que cumplieron con criterios de inclusión y exclusión, con muestras que oscilan entre 17 y 788 colaboradores, pertenecientes a organizaciones del sector público y privado de distintos países. Metodología: Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo revisión aplicada, basado en los lineamientos PRISMA. Se utilizaron bases de datos académicas confiables (EBSCOhost, Proquest, APA Psycnet y Dialnet) y criterios rigurosos para la inclusión de estudios. Instrumento: Se analizaron diversos cuestionarios y escalas psicométricas validadas estadísticamente, como el OCAI de Cameron y Quinn, escalas ad hoc, y cuestionarios diseñados por los propios investigadores en base a modelos teóricos como los de Denison, Schein, Robbins y Quinn. Conclusiones: Se evidenció que la cultura organizacional impacta significativamente en el desempeño laboral. Una cultura sólida permite alinear las conductas de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización, aumentando la motivación, el compromiso y la eficacia. En cambio, una cultura débil afecta negativamente el rendimiento y la sostenibilidad organizacional.

**(Correa Huayas & Mauricio Marino, 2024).** *Influencia de la inseguridad laboral sobre el desempeño laboral en personal administrativo.* Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad San Ignacio del Oyola. Lima, Perú. Objetivo: analizar el grado de influencia de la inseguridad laboral sobre el desempeño laboral. Muestra: estuvo conformada por 158 trabajadores. Fue de tipo empírico, con enfoque cuantitativo, de diseño predictivo transversal. Se utilizaron como instrumentos la Escala de Inseguridad Laboral Percibida y la Escala de Desempeño Laboral Individual, ambas validadas en contexto peruano. En las conclusiones encontramos que: se evidenció que la inseguridad laboral influye negativamente en el desempeño de tarea y el desempeño contextual; asimismo, influye positivamente en el desempeño laboral contraproducente. El tipo de contrato a corto plazo genera sentimientos de inseguridad que afectan el cumplimiento de funciones, las relaciones en el entorno laboral y la productividad del personal.

**(Soria Ccarhuas, 2023).** En su tesis titulada: *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay - 2022*. Huancayo, Perú. Objetivo: Establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Abancay en 2022. Muestra: Estuvo conformada por 98 trabajadores de dicha municipalidad. Enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta con un cuestionario como instrumento, aplicado de forma digital, con preguntas cerradas en escala Likert de 5 niveles. En las conclusiones encontramos que: Existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Se evidencia que aspectos como el liderazgo, la comunicación y el compromiso organizacional influyen directamente en el bienestar y rendimiento de los trabajadores. Asimismo, se identificaron áreas críticas en las que se requiere fortalecer la cultura interna para mejorar el clima y la eficiencia organizacional.

## 2.2 Bases teóricas

### CULTURA LABORAL NEGATIVA

Los conflictos que surgen en las oficinas no aparecen de la nada; generalmente, tienen como raíz un entorno laboral negativo. Cuando el ambiente de trabajo no es saludable, se crean condiciones propicias para que los trabajadores actúen de manera poco ética o dañina. En lugar de fomentar la colaboración, se genera una competencia tóxica en la que algunas personas buscan manipular o desacreditar a sus compañeros para avanzar o proteger su posición. Esto puede incluir actitudes como hablar mal de otros, obstaculizar su trabajo o crear rumores que afecten la reputación de alguien. Estas conductas no se dan solo por mal carácter, sino porque el contexto lo permite o incluso lo refuerza. Además, cuando hay presión constante, plazos excesivos, sobrecarga de tareas y una falta de apoyo emocional o profesional, las personas comienzan a sentirse agotadas. Esa tensión constante puede provocar reacciones impulsivas, intolerancia, o la necesidad de encontrar culpables. El estrés acumulado puede afectar el juicio, las emociones y la capacidad para trabajar en equipo. En conjunto, estos factores van creando un clima de desconfianza y enfrentamiento que estalla en conflictos abiertos. Por tanto, los problemas en la oficina suelen ser el reflejo de una cultura organizacional disfuncional y poco empática. **(Durré, 2010)**

Los sistemas laborales tóxicos permiten que ciertas personas con comportamientos negativos se integren e incluso prosperen dentro de las organizaciones. Cuando las estructuras internas de una empresa no promueven valores como el respeto, la empatía o la responsabilidad, se abre espacio para que individuos con actitudes dañinas ejerzan influencia sin restricciones. Estas personas pueden adoptar conductas abusivas, generar divisiones entre equipos o sabotear el trabajo de otros, y muchas veces logran pasar desapercibidas o incluso son recompensadas por los resultados que aparentan obtener. Esta situación no solo perjudica a quienes los rodean, sino que también tiene un impacto



profundo en el ambiente general. La salud emocional de los trabajadores se ve afectada, ya que deben convivir con tensión, desmotivación o incluso miedo. Al mismo tiempo, la productividad disminuye porque el foco se desplaza del trabajo colaborativo hacia la defensa personal y la supervivencia diaria dentro del entorno laboral. En vez de promover el crecimiento y la eficiencia, la organización comienza a deteriorarse desde dentro. Este tipo de clima termina erosionando tanto el bienestar individual como el funcionamiento colectivo. Por lo tanto, si no se corrigen estos sistemas, los efectos negativos se extienden y afectan a todos los niveles de la institución. **(Kusy & Holloway, 2009)**

Cuando el trabajo carece de propósito o sentido, puede llegar a convertirse en una fuente de daño psicológico significativo para quienes lo desempeñan. No se trata solo de realizar tareas repetitivas o aburridas, sino de sentirse desconectado del impacto o valor real de lo que se hace. Esta sensación de inutilidad genera frustración, vacío emocional y una pérdida de motivación que, con el tiempo, afecta la autoestima del trabajador. Las personas comienzan a preguntarse si su esfuerzo tiene alguna importancia o si están simplemente cumpliendo un rol sin trascendencia. Esa desconexión progresiva puede causar agotamiento mental, desinterés e incluso síntomas de ansiedad o depresión. Además, cuando nadie reconoce el valor del trabajo realizado o no existe un propósito claro, el entorno se vuelve hostil en lo emocional, aunque no haya agresiones evidentes. Se produce una violencia psicológica silenciosa pero profunda, en la que se anula el sentido de identidad y realización personal. Esta clase de ambiente laboral, lejos de motivar, consume la energía y bienestar de los empleados. En lugar de desarrollarse profesionalmente, muchos terminan sintiéndose atrapados o dañados emocionalmente. Por ello, dar sentido al trabajo no es un lujo, sino una necesidad para la salud mental y el equilibrio organizacional. **(Graeber, 2018)**

En muchos entornos laborales, existen personas con rasgos manipuladores que logran escalar posiciones utilizando estrategias engañosas y dañinas. Estos individuos, que pueden presentar comportamientos propios de personalidades psicopáticas, no ascienden por méritos reales, sino a través del control emocional, la mentira, el chantaje o la manipulación de sus compañeros y superiores. Una vez que alcanzan cargos de poder, comienzan a desestabilizar el ambiente de trabajo, generando caos, desconfianza y temor en quienes los rodean. Su presencia provoca tensiones constantes, ya que suelen dividir equipos, enfrentar a colegas entre sí o desacreditar a quienes consideran una amenaza. Estos comportamientos no solo afectan el bienestar emocional del personal, sino que también dañan la productividad y la cultura organizacional. El miedo se vuelve una herramienta de control y muchas personas optan por el silencio o la sumisión para evitar ser víctimas directas. En lugar de fomentar la colaboración y el respeto, se impone un clima de incertidumbre y tensión constante. Con el tiempo, este tipo de liderazgo destructivo puede generar una crisis interna profunda, donde los valores y la salud mental de los trabajadores quedan gravemente comprometidos. Por ello, identificar y detener estos comportamientos a tiempo es clave para proteger la integridad del entorno laboral. **(Babiak & Hare, 2006)**

La degradación del carácter en los trabajadores suele originarse en condiciones laborales inestables y utilitarias, donde las personas son vistas solo como medios para alcanzar objetivos, no como seres humanos con dignidad. Cuando el empleo se convierte en algo incierto, sin estabilidad, sin posibilidad de desarrollo y sin reconocimiento, se va debilitando el compromiso emocional del trabajador con su labor. En este tipo de entornos, el vínculo entre la persona y su trabajo se vuelve frío y distante. Ya no hay sentido de pertenencia, ni confianza en la organización, ni respeto mutuo entre colegas o con los superiores. Las relaciones laborales se vuelven impersonales, estratégicas e incluso hostiles. Este clima mina profundamente la autoestima del trabajador y su identidad profesional. El

hecho de sentirse reemplazable o utilizado únicamente para cumplir tareas específicas va desgastando no solo la motivación, sino también la percepción del propio valor. Poco a poco, se pierde el respeto por uno mismo y por los demás. Se instala la desconfianza y una sensación de vacío en lo que debería ser una experiencia enriquecedora. Por tanto, cuando el trabajo deja de ofrecer seguridad, reconocimiento y propósito, termina corroyendo los cimientos emocionales y éticos de quienes lo desempeñan. **(Sennett, 1998)**

### ESTRÉS E INSEGURIDAD LABORAL

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral sobrepasan los recursos, habilidades o energía que una persona tiene para enfrentarlas. No se trata simplemente de tener muchas tareas, sino de experimentar una presión constante que sobrepasa los límites personales. Esta situación genera un desequilibrio entre lo que se espera del trabajador y lo que realmente puede ofrecer sin perjudicar su bienestar. Con el tiempo, esta sobrecarga empieza a afectar tanto el cuerpo como la mente. Es común que aparezcan síntomas como fatiga extrema, dolores musculares, insomnio o problemas digestivos, acompañados de ansiedad, irritabilidad o incluso tristeza profunda. Además, el rendimiento disminuye, ya que la persona se siente agotada, confundida o poco motivada. Cuando el estrés se mantiene por mucho tiempo sin ser gestionado adecuadamente, puede derivar en enfermedades más graves, como el síndrome de burnout o cuadros depresivos. El entorno laboral también se resiente: el clima se vuelve tenso, aumenta el ausentismo y bajan los niveles de compromiso. Por eso, es fundamental que las organizaciones promuevan condiciones saludables, donde las demandas sean razonables y exista apoyo para que los trabajadores puedan afrontar sus responsabilidades sin poner en riesgo su salud. **(Stavroula, Griffiths, & Cox, 2003)**

La falta de estabilidad en el empleo se ha transformado en una de las principales causas de tensión emocional para los trabajadores. Esta sensación de inseguridad se intensifica en momentos en que las empresas atraviesan procesos de reestructuración o cuando las condiciones laborales se vuelven más frágiles, como ocurre con los contratos temporales, la reducción de beneficios o la tercerización constante. Ante estos escenarios, los trabajadores viven con el temor de perder su fuente de ingresos o de ser reemplazados en cualquier momento. Esta incertidumbre genera ansiedad, preocupación constante y una sensación de vulnerabilidad que afecta tanto su salud mental como su desempeño. Muchas personas se sienten atrapadas, sin poder hacer planes a futuro ni establecer una estabilidad económica o emocional. Además, el miedo a ser despedidos puede llevarlos a aceptar condiciones injustas, excesivas cargas de trabajo o tratos poco respetuosos, lo que profundiza su malestar. La inseguridad laboral no solo impacta individualmente, sino que también daña el ambiente colectivo, al sembrar desconfianza y competencia desleal entre compañeros. En consecuencia, trabajar bajo estas condiciones termina debilitando el equilibrio emocional y la calidad de vida del trabajador, afectando también el desarrollo sano de las organizaciones. **(De Witte, 1999)**

Cuando los empleados perciben que el ambiente dentro de la organización es desfavorable, es común que comiencen a experimentar diversas manifestaciones de malestar físico y emocional. Un entorno laboral negativo puede estar marcado por la falta de comunicación, ausencia de reconocimiento, relaciones tensas entre compañeros, o estilos de liderazgos autoritarios o indiferentes. Este tipo de clima genera una presión constante sobre los trabajadores, quienes poco a poco comienzan a sentirse agotados mentalmente y físicamente. La ansiedad se vuelve frecuente, ya que las personas se enfrentan a situaciones estresantes sin sentir que cuentan con el apoyo necesario. La fatiga se acumula con el paso de los días, disminuyendo la energía y el entusiasmo por las tareas

diarias. Además, pueden aparecer síntomas relacionados con el agotamiento emocional, como irritabilidad, tristeza, desmotivación o incluso indiferencia hacia el trabajo. Estos efectos no solo perjudican la salud del trabajador, sino también su rendimiento y su capacidad de relacionarse de manera sana con los demás. Por tanto, el clima organizacional no es un aspecto secundario: influye directamente en el bienestar de quienes forman parte de la empresa. Un entorno laboral hostil puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial grave si no se atiende a tiempo. **(Cooper & Marshall, 1976)**

Uno de los principales detonantes del estrés laboral es el desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la capacidad del empleado para responder a ellas. Cuando se incrementa excesivamente la cantidad de tareas asignadas, sin un tiempo adecuado ni los recursos necesarios para cumplirlas, los trabajadores comienzan a sentirse sobrepasados. Esta sensación se agrava cuando no tienen autonomía para organizar su trabajo o tomar decisiones sobre cómo realizar sus funciones. La falta de control genera frustración y sensación de impotencia. A esto se suma la ambigüedad en los roles, es decir, cuando no está claro qué se espera exactamente de cada persona o cuándo las responsabilidades se superponen entre distintos puestos. Esta confusión constante produce ansiedad, ya que el trabajador no sabe si está cumpliendo correctamente o si podría ser cuestionado en cualquier momento. Además, estos factores suelen estar acompañados de una escasa comunicación y poco apoyo por parte de los líderes, lo que empeora el panorama. Todo esto, en conjunto, incrementa notablemente el nivel de tensión en el ambiente laboral, afectando la salud mental, el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Identificar y corregir estas condiciones es clave para prevenir riesgos psicosociales en las organizaciones. **(Sauter, Murphy, & Hurrell, 1990)**

El estrés laboral que se mantiene por largos periodos no solo repercute en el desempeño profesional, sino que también tiene consecuencias graves para la salud del trabajador. Cuando una persona está expuesta constantemente a situaciones laborales que le generan tensión, preocupación o presión excesiva, su organismo comienza a manifestar señales de desgaste. Este agotamiento continuo va más allá del cansancio común: puede traducirse en dolores musculares, problemas gastrointestinales, alteraciones del sueño, aumento de la presión arterial, e incluso en un mayor riesgo de enfermedades crónicas. A nivel psicológico, el trabajador puede sentirse irritable, desmotivado, con dificultades para concentrarse o tomar decisiones. Estos síntomas, si no se detectan y atienden a tiempo, pueden profundizarse hasta convertirse en trastornos más severos, como la ansiedad generalizada, la depresión o el síndrome de burnout. Además, el bajo estado de salud repercute en la eficiencia del trabajador, afectando su rendimiento diario, su creatividad y su capacidad para relacionarse con los demás. Por eso, el estrés prolongado no es solo un problema individual, sino también organizacional. Ignorarlo puede generar un entorno insostenible y un deterioro progresivo en la calidad del trabajo y del clima laboral. **(Quick & Tetrick, 2011)**

## 2.3 Bases filosóficas

En este apartado de la teoría que construimos, procuramos dimensionar dos dimensiones fundamentales:

### **Dimensión Filosófica**

La filosofía puede aportar los conceptos y valores que permitan entender qué significa “trabajo”, “dignidad”, “justicia”, “bienestar”, “ética”, “autoridad”, “seguridad” en el entorno laboral. Algunos puntos clave:

- **Ética del trabajo:** Se refiere a los deberes morales, deberes sociales y las responsabilidades de empleadores, autoridades educativas y docentes. Importa para evaluar qué prácticas laborales son justas o injustas. Filosofías como la teoría de Kant (dignidad humana, respeto a la persona), el utilitarismo (maximizar bienestar, minimizar daño), la justicia distributiva (Rawls) pueden ayudar.
- **Filosofía del derecho laboral:** Analiza los derechos de los trabajadores (incluyendo seguridad laboral, protección frente al estrés, condiciones dignas de trabajo), obligaciones del estado, instituciones educativas como empleadores, y las normas que regulan estas relaciones. Aporta la base para exigir estándares mínimos, leyes y políticas que protejan la integridad física y psíquica del trabajador.
- **Filosofía de la persona / antropología filosófica:** El trabajo no solo como medio para ganarse la vida, sino como dimensión importante de la realización humana. Autores como Aristóteles (virtud, realización del potencial), Marx (trabajo humano, alienación), teóricos contemporáneos de la dignidad (Lévinas, Taylor) ayudarían a sustentar cómo una cultura laboral negativa que provoca inseguridad o estrés puede afectar la persona más allá del aspecto económico.
- **Filosofía de la educación:** Cuando la institución educativa forma también valores, modelos humanos, y no solo transmite conocimientos, la cultura laboral dentro de ellas

tiene un impacto ético en la calidad educativa, motivación del personal y clima de trabajo. Se espera que la institución sea un espacio justo, seguro y ético.

### **Dimensión Antropológica**

La antropología aporta cómo las prácticas, creencias, costumbres, relaciones sociales dentro de la institución educativa configuran la cultura laboral, y cómo estas interactúan con factores como estrés, inseguridad, poder, normas no escritas.

Proponemos a algunos marcos teóricos / autores y conceptos útiles:

- **Antropología o etnografía del trabajo:** Estudia el trabajo como práctica cultural, no solo técnica o económica. Cómo las relaciones de poder, los roles, la jerarquía, los rituales (reuniones, evaluaciones, interacciones diarias) modelan las expectativas laborales, la inseguridad, el estrés. Ejemplo: “La construcción cultural de las relaciones laborales. Una perspectiva desde la antropología del trabajo” [revpubli.unileon.es](http://revpubli.unileon.es).
- **Estrés laboral desde una perspectiva relacional/cultural:** Ver cómo los significados que los actores (docentes, directores) dan al trabajo, su identidad profesional, su rol, las expectativas sociales y culturales inciden en la percepción del estrés. Por ejemplo, “El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo” [revistas.icanh.gov.co](http://revistas.icanh.gov.co).
- **Antropología médica / antropología de la salud ocupacional:** Cómo la cultura organizacional y las prácticas institucionales influyen en la salud física y mental del cuerpo trabajador. Cómo se perciben los riesgos, la inseguridad laboral, el apoyo social, los mecanismos informales de contención o de exposición al daño. Por ejemplo “Anthropological and sociocultural perspective of occupational stress” [sct.ageditor.ar](http://sct.ageditor.ar).
- **Cultura organizacional:** En antropología, entender que cada institución tiene una cultura: valores explícitos e implícitos, normas, rituales, símbolos, lenguaje, relaciones de autoridad. Cuando esta cultura refuerza comportamientos tóxicos —por ejemplo, no



valorar al docente, alta exigencia sin apoyo, injusticia en evaluación o distribución de tareas— puede generar inseguridad y estrés.

- **Inseguridad laboral:** no solo como la posibilidad objetiva de perder el trabajo, sino como percepción subjetiva, relación con poder, con seguridad jurídica, con expectativas de estabilidad. Tradiciones culturales en Perú sobre autoridad, expectativas laborales públicas, burocracia, pueden influir.

## 2.4 Definición de términos básicos

**Acoso laboral:** Es un trato constante y ofensivo hacia un trabajador que deteriora su dignidad personal y provoca un impacto negativo en su salud emocional y mental. (Hirigoyen, 2021)

**Ansiedad laboral:** Es una sensación emocional desfavorable originada por condiciones del trabajo que provocan ansiedad continua, temor a cometer equivocaciones y preocupación por la posibilidad de ser despedido. (Spielberger & Vagg, 1999)

**Burnout:** Trastorno caracterizado por una profunda fatiga emocional, pérdida de conexión con el entorno laboral y sensación de ineficacia personal, provocado por una exposición prolongada al estrés en el ámbito profesional. (Maslach & Jackson, 1981)

**Clima organizacional:** Es la forma en que los trabajadores, de manera conjunta, interpretan y valoran el entorno laboral, incluyendo las reglas, dinámicas interpersonales y clima general que se vive dentro de la institución. (Chiavenato, 2009)

**Conflicto laboral:** Conflicto que surge entre personas o equipos en el ámbito laboral, el cual deteriora los vínculos profesionales y puede impactar negativamente en el desempeño y los resultados del trabajo. (Robbins, 2004)

**Cultura tóxica:** Sistema de reglas y comportamientos instaurados en el entorno laboral que fomentan un clima basado en el temor, sanciones excesivas, actitudes poco éticas y una competencia perjudicial entre compañeros. (Lipman-Blumen, 2005)

**Estrés laboral:** Reacción física y emocional adversa que se presenta cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad o los medios con los que cuenta el empleado para afrontarlas. (Stavroula , Griffiths, & Cox, 2003)

**Inseguridad laboral:** Percepción de incertidumbre frente a la permanencia en el puesto laboral o ante posibles cambios desfavorables en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. (De White, 1999)

**Toxicidad organizacional:** Entorno de trabajo marcado por vínculos deteriorados entre los miembros del equipo, una falta persistente de motivación y comportamientos que afectan negativamente el desempeño y la convivencia organizacional. (Padilla & Hogan, 2007)

**Liderazgo destructivo:** Tipo de liderazgo que se caracteriza por imponer autoridad mediante el control rígido, la manipulación emocional o el desprecio hacia los subordinados para mantener el poder. (Frost, 2003)

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>:** La cultura laboral negativa se relaciona significativamente con el estrés e inseguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

#### **H.E.1:**

La cultura laboral negativa se manifiesta significativamente a través del aumento de la carga laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

#### **H.E.2:**

Los niveles elevados de cultura laboral negativa se relacionan significativamente con una mayor sintomatología del estrés en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

#### **H.E.3:**

Los factores de la cultura laboral negativa generan significativamente la falta de comunicación institucional en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

## 2.6 Operacionalización de las variables

*Cultura laboral negativa y estrés e inseguridad laboral en instituciones educativas públicas primarias de Chancay, 2024*

| Variable                                              | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                          | Definición Operacional                                                            | Dimensiones                  | Indicador                                                                                                                                            | Ítem        | Escala |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------|
| <b>Var. 1.</b><br>Cultura<br>laboral<br>negativa      | Conjunto de creencias, valores, normas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización, que en su forma negativa, fomentan ambientes tóxicos, desmotivación, falta de apoyo, conflictos y baja cooperación. | Recojo de información en torno a cultura laboral negativa extraído de la muestra. | Comunicación disfuncional.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de retroalimentación</li> <li>• Rumores.</li> <li>• Falta de escucha activa.</li> </ul>               | 1, 2 y 3    | Likert |
|                                                       |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                   | Clima laboral tóxico.        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos frecuentes.</li> <li>• Ambiente de tensión.</li> <li>• Hostilidad entre colegas.</li> </ul>      | 4, 5 y 6    | Likert |
|                                                       |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                   | Falta de liderazgo positivo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoritarismo.</li> <li>• Falta de apoyo directivo.</li> <li>• Injusticia en toma de decisiones.</li> </ul> | 7, 8 y 9    | Likert |
| <b>Var. 2.</b><br>Estrés e<br>inseguridad<br>laboral. | Estado físico y emocional generado por exigencias                                                                                                                                                                              | Acopio de una data referido a estrés e                                            | Carga laboral.               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas extra.</li> <li>• Multiplicidad de funciones</li> </ul>                                               | 10, 11 y 12 | Likert |

|  |                                                                                                    |                                                       |                                            |                                                                                                                                      |                |        |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------|
|  | laborales<br>excesivas o<br>falta de<br>recursos, que<br>afecta el<br>bienestar del<br>trabajador. | inseguridad<br>laboral<br>ofrecido por<br>la muestra. |                                            | • Falta de<br>pausas.                                                                                                                |                |        |
|  |                                                                                                    |                                                       | Sintomatología del<br>estrés.              | • Cansancio<br>constante<br>• Irritabilidad<br>• Insomnio<br>o<br>dolencias<br>físicas.                                              | 13, 14 y<br>15 | Likert |
|  |                                                                                                    |                                                       | Falta de<br>comunicación<br>institucional. | • Desinformación<br>sobre<br>cambios.<br>• Ausencia<br>de<br>participación<br>docente.<br>• Cambios<br>de<br>funciones<br>sin aviso. | 16, 17 y<br>18 | Likert |

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

- **Tipo de investigación:** Aplicada, ya que busca generar conocimiento que contribuya a la solución de problemas concretos en el ámbito educativo.
- **Nivel de investigación:** Correlacional, porque se pretende determinar el grado de relación existente entre las variables: cultura laboral negativa, estrés laboral e inseguridad laboral.

##### **3.1.2. Enfoque de investigación**

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que busca medir y analizar, mediante instrumentos estandarizados, la relación entre la cultura laboral negativa y los niveles de estrés e inseguridad laboral en docentes de instituciones educativas públicas primarios del distrito de Chancay.

##### **3.1.3. Diseño de investigación**

El diseño es **no experimental, transversal y correlacional**.

- **No experimental**, porque no se manipularán intencionadamente las variables.
- **Transversal**, porque la recolección de datos se realizará en un solo momento del tiempo.
- **Correlacional**, porque se analizará la relación entre las variables mencionadas.

### 3.2 Población y muestra

#### 3.2.1 Población

Según, (Balestrini, 2002) define a la población como “Un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123).

El lugar elegido para la presente investigación son instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay, provincia de Huaral, más representativas con un total de población de 228 docentes de ambos sexos, distribuidas de la siguiente manera:

| <b>Instituciones Educativas del Nivel Primaria, distrito de Chancay</b> | <b>Número de docentes</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 21008 LUIS ALBERTO DE LAS CASAS ARRIZ                                   | 17                        |
| 20391 JORGE BRAVO DE RUEDA QUEROL                                       | 38                        |
| 20392 JUAN PASCUAL PRINGLES                                             | 22                        |
| 20799 DANIEL ALCIDES CARRION                                            | 34                        |
| VIRGEN DE LA CANDELARIA                                                 | 18                        |
| 20394 JORGE ORTIZ DUEÑAS                                                | 11                        |
| 20390 HORTENCIA DULANTO DE LAS CASAS                                    | 46                        |
| 20393 TUPAC AMARU                                                       | 19                        |
| 20395 NUESTRA SEÑORA DE FATIMA                                          | 23                        |
| <b>Total</b>                                                            | <b>228</b>                |

**Fuente:** *Unidad estadística del Ministerio de Educación Perú.* <https://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiie>

#### 3.2.2 Muestra

Al conocerse el tamaño exacto de la población del estudio, se procede a definir la muestra. En investigaciones cuantitativas, la muestra es un subconjunto de la población que sirve como fuente de datos; esta puede ser probabilística (calculada con fórmulas estadísticas) o no probabilística. (Hernández & Mendoza, 2018).

El muestreo a aplicarse en el caso actual es el probabilístico, pues los docentes serán incluidos al azar hasta completar la cantidad total para la muestra.

Ya que la población está definida, se procedió a calcular su muestra con la fórmula correspondiente:

$$n = \frac{Z_a^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 (N-1) + Z_a^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

$$n = \frac{1.96^2 \times 228 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (228-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

**n=143**

La población es igual a 228 docentes, la probabilidad de ocurrencia es 50%, probabilidad de no ocurrencia es 50%, el nivel de confianza es al 95% y el límite aceptable de error muestral es de 5%; aplicando la fórmula anteriormente establecida la muestra es igual a 143 docentes, que se seleccionarán aleatoriamente de la población.

Aplicando el ajuste de la muestra, se halla la muestra final  $n_o = 88$

Distribuidos de la siguiente forma:

| Instituciones Educativas del Nivel Primaria, distrito de Chancay | Sn | Sn/N | Sn/N(no) | %    |
|------------------------------------------------------------------|----|------|----------|------|
| 21008 LUIS ALBERTO DE LAS CASAS ARRIZ                            | 17 | 0,1  | 7        | 7,5  |
| 20391 JORGE BRAVO DE RUEDA QUEROL                                | 38 | 0,2  | 15       | 16,7 |
| 20392 JUAN PASCUAL PRINGLES                                      | 22 | 0,1  | 9        | 9,6  |
| 20799 DANIEL ALCIDES CARRION                                     | 34 | 0,1  | 13       | 14,9 |
| VIRGEN DE LA CANDELARIA                                          | 18 | 0,1  | 7        | 7,9  |
| 20394 JORGE ORTIZ DUEÑAS                                         | 11 | 0,0  | 4        | 4,8  |
| 20390 HORTENCIA DULANTO DE LAS CASAS                             | 46 | 0,2  | 18       | 20,2 |
| 20393 TUPAC AMARU                                                | 19 | 0,1  | 7        | 8,3  |



|                                |     |     |    |       |
|--------------------------------|-----|-----|----|-------|
| 20395 NUESTRA SEÑORA DE FATIMA | 23  | 0,1 | 9  | 10,1  |
| TOTAL                          | 228 | 1,0 | 88 | 100,0 |

---

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

- Técnica: Encuesta.
- Instrumento: Cuestionario estructurado compuesto por escalas tipo Likert.

#### Instrumentos específicos:

1. **Cuestionario de Cultura Laboral Negativa.** (Adaptado o validado de autores previos, o elaborado ad hoc).
2. **Cuestionario de Estrés Laboral Docente.** (Ej. Escala de Estrés Docente de Kyriacou o similares).
3. **Cuestionario de Inseguridad Laboral.** (Basado en la Escala de Inseguridad Laboral de De Witte, si se ajusta).

Cada instrumento será validado mediante juicio de expertos y se aplicará una prueba piloto para verificar su confiabilidad, calculando el **alfa de Cronbach**.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

- Los datos obtenidos serán codificados y procesados con el software **SPSS** o **Excel**.
- Se aplicarán **estadísticas descriptivas** (frecuencias, promedios, desviación estándar) y **estadísticas inferenciales**.
- Para determinar la relación entre las variables, se empleará el **coeficiente de correlación de Spearman** (si los datos no son paramétricos) o **Pearson** (si los datos cumplen con normalidad).

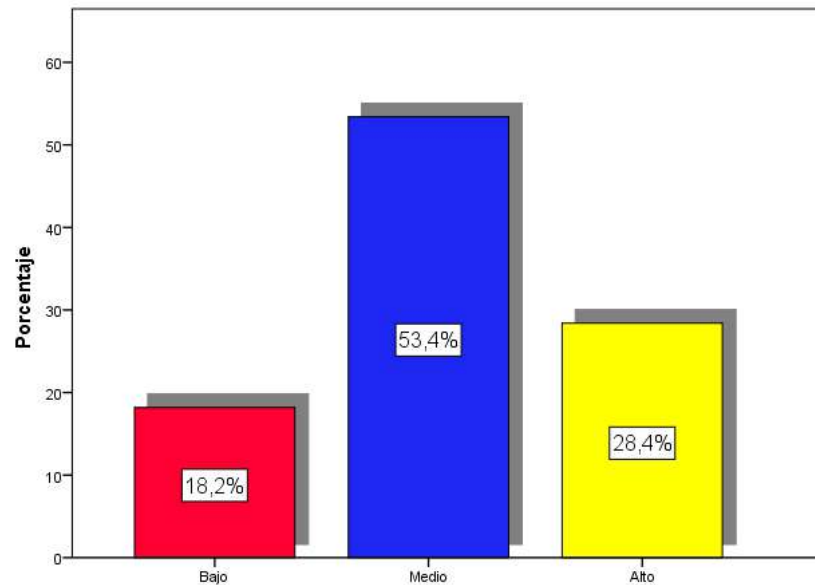
## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

*Tabla 1 Frecuencia de la variable cultura laboral negativa. Dimensión: Comunicación disfuncional.*

| Nivel valorativo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Bajo             | 16         | 18,2       |
| Medio            | 47         | 53,4       |
| Alto             | 25         | 28,4       |
| Total            | 88         | 100,0      |



*Figura 1 Porcentajes de las frecuencias de la variable cultura laboral negativa. Dimensión: Comunicación disfuncional.*

#### Interpretación

Según la tabla 1 y figura 1, de los 88 participantes de la muestra, respondieron a un nivel medio 53,4% acerca de la variable cultura laboral negativa. Dimensión: Comunicación disfuncional. 18,2% a un nivel bajo. Es notable 28,4 % para el nivel alto. Por tanto, más del 50% de los participantes de la muestra respondieron a un nivel medio.

*Tabla 2 Frecuencia de la variable cultura laboral negativa. Dimensión: Clima laboral tóxico.*

| Nivel valorativo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Bajo             | 26         | 29,5       |
| Medio            | 38         | 43,2       |
| Alto             | 24         | 27,3       |
| Total            | 88         | 100,0      |

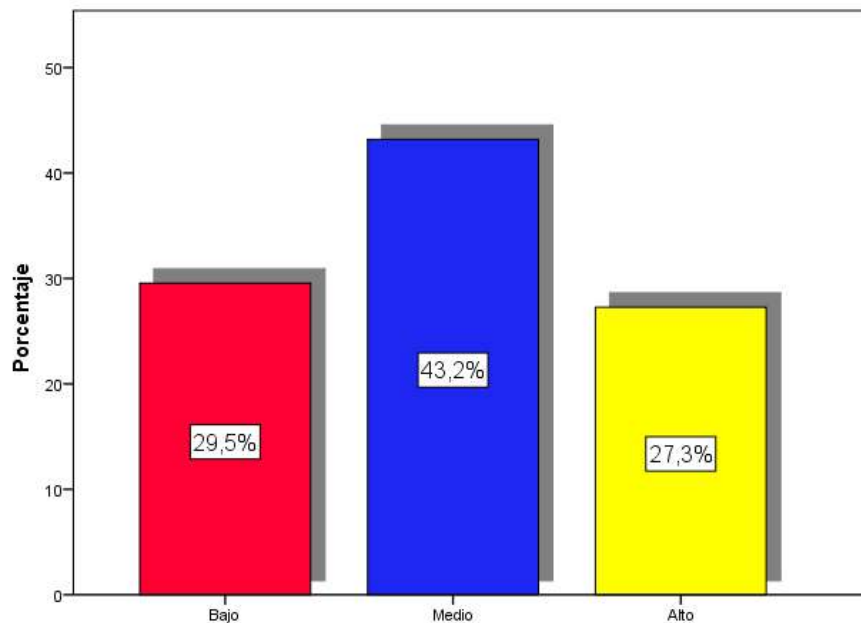


Figura 2 Porcentajes de las frecuencias de la variable cultura laboral negativa. Dimensión: Clima laboral tóxico.

### **Interpretación**

Según la tabla 2 y figura 2, de los 88 participantes de la muestra, respondieron a un nivel medio 43,2% acerca de la variable cultura laboral negativa. Dimensión: Clima laboral tóxico. 27,3% a un nivel alto. Es notable 29,5 % para el nivel bajo. Por tanto, menos del 50% de los participantes de la muestra respondieron a un nivel medio.

*Tabla 3 Frecuencia de la variable cultura laboral negativa. Dimensión: Falta de liderazgo positivo.*

| Nivel valorativo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Bajo             | 21         | 23,9       |
| Medio            | 50         | 56,8       |
| Alto             | 17         | 19,3       |
| Total            | 88         | 100,0      |

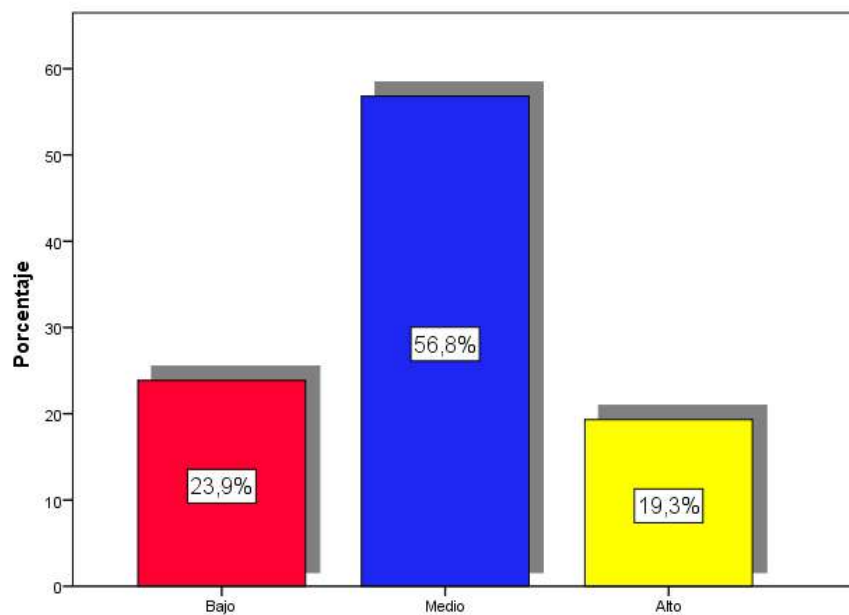


Figura 3 Porcentajes de las frecuencias de la variable cultura laboral negativa. Dimensión: Falta de liderazgo positivo.

### **Interpretación**

Según la tabla 3 y figura 3, de los 88 participantes de la muestra, respondieron a un nivel medio 56,8% acerca de la variable cultura laboral negativa. Dimensión: Falta de liderazgo positivo. 19,3% a un nivel alto. Es notable 24,9 % para el nivel bajo. Por tanto, más del 50% de los participantes de la muestra respondieron a un nivel medio.

*Tabla 4 Frecuencia de la variable cultura laboral negativa*

| Nivel valorativo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Bajo             | 16         | 18,2       |
| Medio            | 50         | 56,8       |
| Alto             | 22         | 25,0       |
| Total            | 88         | 100,0      |

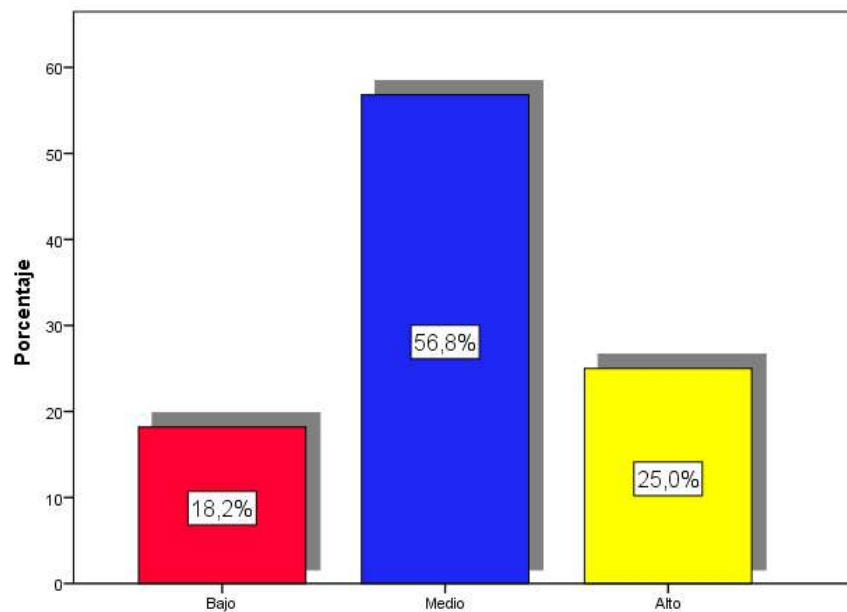


Figura 4 Porcentajes de las frecuencias de la variable cultura laboral negativa

### **Interpretación**

Según la tabla 4 y figura 4, de los 88 participantes de la muestra, respondieron a un nivel medio 56,8% acerca de la variable cultura laboral negativa. 18,2% a un nivel bajo. Es notable 25,0 % para el nivel alto. Por tanto, más del 50% de los participantes de la muestra respondieron a un nivel medio.

*Tabla 5 Frecuencia de la variable Estrés e inseguridad laboral. Dimensión: Carga laboral*

| Nivel valorativo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Bajo             | 23         | 26,1       |
| Medio            | 43         | 48,9       |
| Alto             | 22         | 25,0       |
| Total            | 88         | 100,0      |

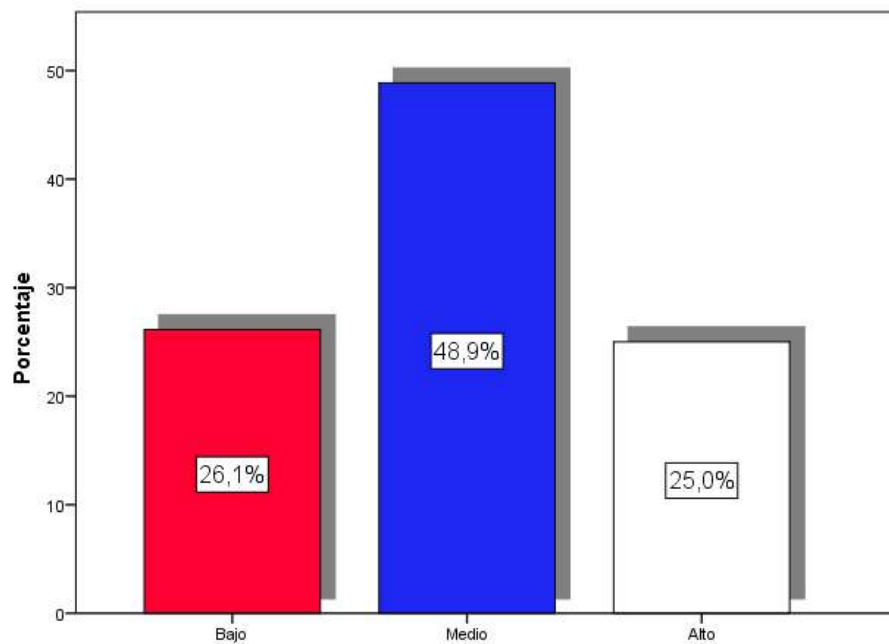


Figura 5 Porcentajes de las frecuencias de la variable Estrés e inseguridad laboral.

Dimensión: Carga laboral

### Interpretación

Según la tabla 5 y figura 5, de los 88 participantes de la muestra, respondieron a un nivel medio 48,9% acerca de la variable Estrés e inseguridad laboral. Dimensión: Carga laboral. 25,0% a un nivel alto. Es notable 26,1 % para el nivel bajo. Por tanto, menos del 50% de los participantes de la muestra respondieron a un nivel medio.

*Tabla 6 Frecuencia de la variable Estrés e inseguridad laboral. Dimensión: Sintomatología del estrés.*

| Nivel valorativo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Bajo             | 20         | 22,7       |
| Medio            | 54         | 61,4       |
| Alto             | 14         | 15,9       |
| Total            | 88         | 100,0      |

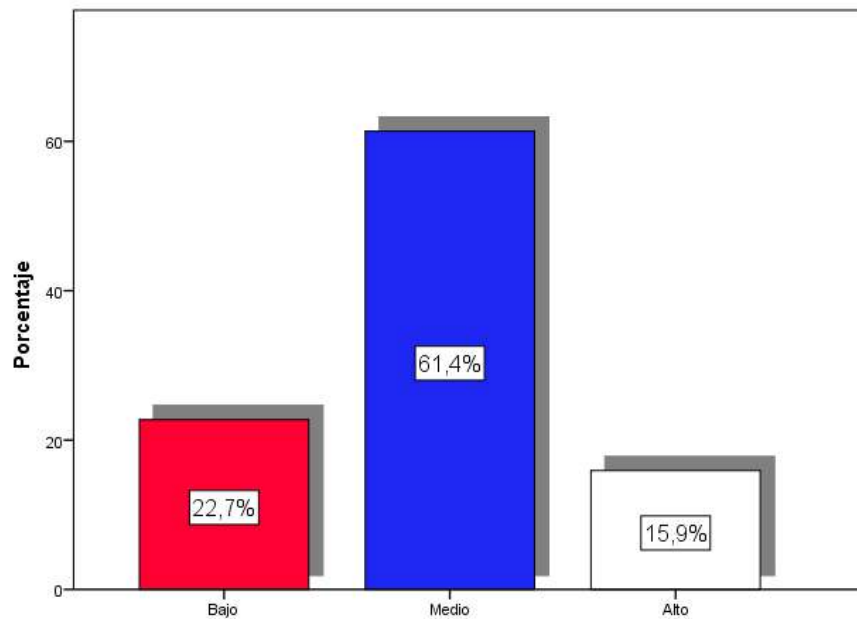


Figura 6 Porcentajes de las frecuencias de la variable Estrés e inseguridad laboral. Dimensión: Sintomatología del estrés.

### Interpretación

Según la tabla 6 y figura 6, de los 88 participantes de la muestra, respondieron a un nivel alto 61,4% acerca de la variable Estrés e inseguridad laboral. Dimensión: Sintomatología del estrés. 15,9% a un nivel alto. Es notable 22,7 % para el nivel bajo. Por tanto, más del 50% de los participantes de la muestra respondieron a un nivel medio.

*Tabla 7 Frecuencia de la variable Estrés e inseguridad laboral. Dimensión: Falta de comunicación institucional.*

| Nivel valorativo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Bajo             | 15         | 17,0       |
| Medio            | 58         | 65,9       |
| Alto             | 15         | 17,0       |
| Total            | 88         | 100,0      |

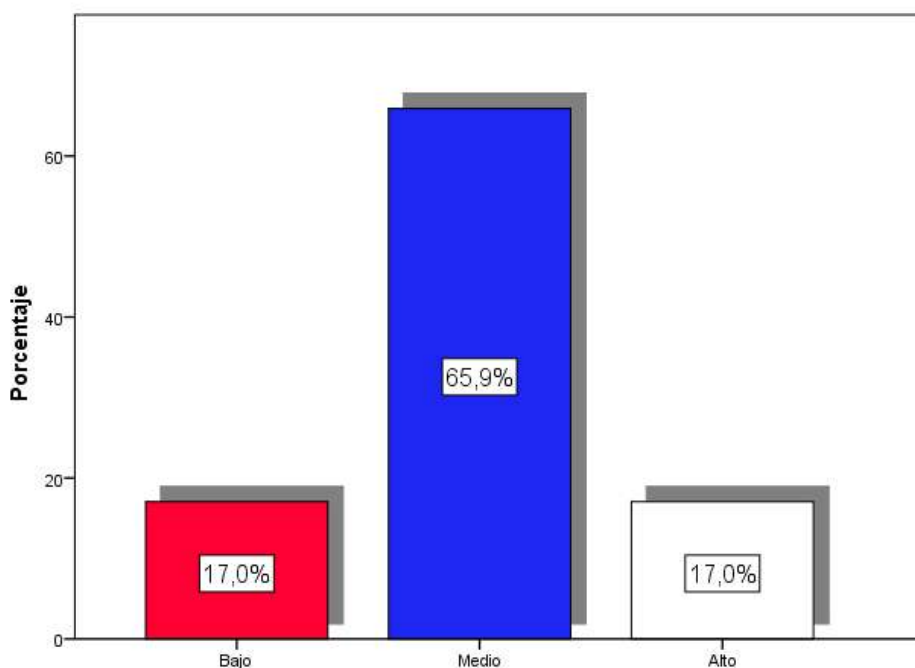


Figura 7 Porcentajes de las frecuencias de la variable Estrés e inseguridad laboral. Dimensión: Falta de comunicación institucional.

### **Interpretación**

Según la tabla 7 y figura 7, de los 88 participantes de la muestra, respondieron a un nivel medio 65,9% acerca de la variable Estrés e inseguridad laboral. Dimensión: Falta de comunicación institucional. 17,0% a un nivel bajo. Es notable 17,0 % para el nivel alto. Por tanto, más del 50% de los participantes de la muestra respondieron a un nivel medio.



*Tabla 8 Frecuencia de la variable Estrés e inseguridad laboral*

| Nivel valorativo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Bajo             | 20         | 22,7       |
| Medio            | 49         | 55,7       |
| Alto             | 19         | 21,6       |
| Total            | 88         | 100,0      |

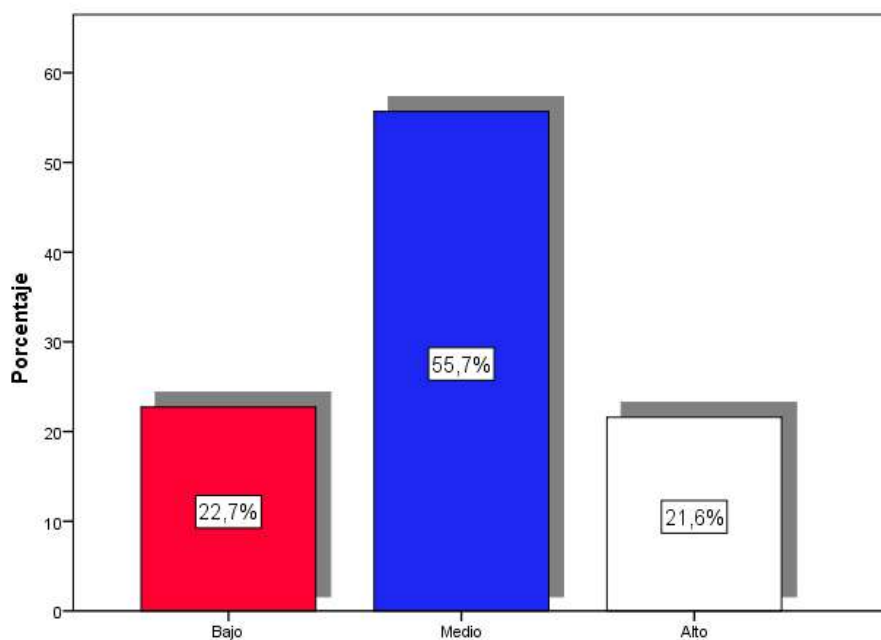


Figura 8 Porcentajes de las frecuencias de la variable Estrés e inseguridad laboral

### **Interpretación**

Según la tabla 8 y figura 8, de los 88 participantes de la muestra, respondieron a un nivel medio 55,7% acerca de la variable Estrés e inseguridad laboral. 21,6% a un nivel alto. Es notable 22,7 % para el nivel bajo. Por tanto, más del 50% de los participantes de la muestra respondieron a un nivel medio.

## 4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Antes de llevar a cabo el análisis estadístico, se verificó si los datos de las variables se ajustaban a una distribución normal. Para ello, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra supera los 50

### Prueba de Normalidad

Procedimiento:

#### a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Los puntajes de las variables siguen una distribución normal

**Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ):** Los puntajes de las variables no siguen una distribución normal

b) Nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov

*Tabla 9 Prueba de normalidad de las variables*

|                              | Kolmogorov-Smirnov |    |      |
|------------------------------|--------------------|----|------|
|                              | Estadístico        | gl | Sig. |
| Cultura laboral negativa     | ,098               | 88 | ,037 |
| Estrés e inseguridad laboral | ,090               | 88 | ,073 |

#### d) Regla de decisión:

- Si  $p\_valor (Sig) < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula
- Si  $p\_valor (Sig) > 0,05$  no se rechaza la hipótesis nula

De la tabla 9 se puede observar que, el p-valor (Sig.) es igual 0,037 y 0,073 como este valor es mayor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos de la variable presentan una distribución normal.

#### e) Conclusión:

Como las variables presentaron distribución normal, para efectuar la prueba de

hipótesis se utilizó la Prueba paramétrica de Pearson

Se usó el coeficiente de Pearson, para contrastar las hipótesis

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: La cultura laboral negativa no se manifiesta significativamente a través del aumento de la carga laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

H<sub>1</sub>: La cultura laboral negativa se manifiesta significativamente a través del aumento de la carga laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

*Tabla 10  $r_{Pearson}$  de la cultura laboral negativa y la carga laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.*

| Correlaciones            |                        |                          |               |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|---------------|
|                          |                        | Cultura laboral negativa | Carga laboral |
| Cultura laboral negativa | Correlación de Pearson | 1                        | ,803**        |
|                          | Sig. (bilateral)       |                          | .000          |
|                          | N                      | 88                       | 88            |
|                          | Correlación de Pearson | ,803**                   | 1             |
| Carga laboral            | Sig. (bilateral)       | .000                     |               |
|                          | N                      | 88                       | 88            |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Observando la tabla 10,  $r_{Pearson} = 0,803$ . Siendo  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ; son evidencias para la aceptación de H<sub>1</sub> y rechazo de H<sub>0</sub>. Es decir, que la cultura laboral negativa se manifiesta significativamente a través del aumento de la carga laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024. Con nivel relacional directa alta y fuerte.

### Hipótesis específica 2

$H_0$ : Los niveles elevados de cultura laboral negativa no se relacionan significativamente con una mayor sintomatología del estrés en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

$H_1$ : Los niveles elevados de cultura laboral negativa se relacionan significativamente con una mayor sintomatología del estrés en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

Tabla 11  $r_{Pearson}$  entre la cultura laboral negativa y sintomatología del estrés 2024.

| Correlaciones             |                        |                          |                           |
|---------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|
|                           |                        | Cultura laboral negativa | Sintomatología del estrés |
| Cultura laboral negativa  | Correlación de Pearson | 1                        | ,802**                    |
|                           | Sig. (bilateral)       |                          | .000                      |
|                           | N                      | 88                       | 88                        |
| Sintomatología del estrés | Correlación de Pearson | ,802**                   | 1                         |
|                           | Sig. (bilateral)       | .000                     |                           |
|                           | N                      | 88                       | 88                        |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Observando la tabla 11,  $r_{Pearson} = 0,802$ . Siendo  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ; son evidencias para la aceptación de  $H_1$  y rechazo de  $H_0$ . Es decir, Los niveles elevados de cultura laboral negativa se relacionan significativamente con una mayor sintomatología del estrés en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024. Con nivel relacional directa alta y fuerte.

### Hipótesis específica 3

$H_0$ : Los factores de la cultura laboral negativa no generan significativamente la falta de comunicación institucional en las instituciones educativas públicas primarias del

distrito de Chancay en el año 2024.

H<sub>1</sub>: Los factores de la cultura laboral negativa generan significativamente la falta de comunicación institucional en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

*Tabla 12  $r_{Pearson}$  entre la cultura laboral negativa y la falta de comunicación institucional, 2024*

| Correlaciones                              |                  |                             |                                            |
|--------------------------------------------|------------------|-----------------------------|--------------------------------------------|
|                                            |                  | Cultura laboral<br>negativa | Falta de<br>comunicación<br>institucional. |
| Cultura laboral<br>negativa                | Correlación de   | 1                           | ,816**                                     |
|                                            | Pearson          |                             |                                            |
|                                            | Sig. (bilateral) |                             | .000                                       |
| Falta de<br>comunicación<br>institucional. | N                | 88                          | 88                                         |
|                                            | Correlación de   | ,816**                      | 1                                          |
|                                            | Pearson          |                             |                                            |
|                                            | Sig. (bilateral) | .000                        |                                            |
|                                            | N                | 88                          | 88                                         |

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Observando la tabla 12,  $r_{Pearson} = 0,816$ . Siendo  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ; son evidencias para la aceptación de H<sub>1</sub> y rechazo de H<sub>0</sub>. Es decir, los factores de la cultura laboral negativa generan significativamente la falta de comunicación institucional en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024. Con nivel relacional directa alta. y fuerte.

### Hipótesis general

$H_0$ : La cultura laboral negativa no se relaciona significativamente con el estrés e inseguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

$H_1$ : La cultura laboral negativa se relaciona significativamente con el estrés e inseguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024.

*Tabla 13  $r_{Pearson}$  entre la cultura laboral negativa y estrés e inseguridad laboral 2024.*

| Correlaciones                |                        |                          |                              |
|------------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------------|
|                              |                        | Cultura laboral negativa | Estrés e inseguridad laboral |
| Cultura laboral negativa     | Correlación de Pearson | 1                        | ,899**                       |
|                              | Sig. (bilateral)       |                          | .000                         |
|                              | N                      | 88                       | 88                           |
| Estrés e inseguridad laboral | Correlación de Pearson | ,899**                   | 1                            |
|                              | Sig. (bilateral)       | .000                     |                              |
|                              | N                      | 88                       | 88                           |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Observando la tabla 14,  $r_{Pearson} = 0,899$ . Siendo  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ; son evidencias para la aceptación de  $H_1$  y rechazo de  $H_0$ . Es decir, La cultura laboral negativa se relaciona significativamente con el estrés e inseguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024. Con nivel relacional directa alta fuerte y fuerte.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la cultura laboral negativa y el estrés e inseguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay durante el año 2024. Los resultados obtenidos en el contraste de hipótesis confirman la existencia de una relación directa alta, fuerte y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, lo que evidencia que la cultura laboral negativa constituye un factor determinante en el bienestar emocional y la percepción de estabilidad laboral del personal docente.

En relación con la **hipótesis general**, se comprobó que la cultura laboral negativa se relaciona significativamente con el estrés e inseguridad laboral, con un nivel relacional directo alto y fuerte. Este hallazgo indica que, a mayor presencia de prácticas organizacionales desfavorables —como sobrecarga de funciones, deficiente comunicación o escaso apoyo institucional—, mayores son los niveles de estrés y la percepción de inseguridad laboral en los docentes. Estos resultados refuerzan la idea de que el contexto organizacional influye de manera decisiva en la salud psicológica y en la estabilidad profesional del trabajador educativo.

Respecto a la **hipótesis específica 1**, se evidenció que la cultura laboral negativa se manifiesta significativamente a través del aumento de la carga laboral, mostrando una relación directa alta y fuerte. Este resultado sugiere que la asignación excesiva de responsabilidades administrativas, pedagógicas y extracurriculares sin una adecuada planificación institucional contribuye al deterioro del clima organizacional. La sobrecarga laboral no solo incrementa el agotamiento físico y

mental, sino que también limita la capacidad del docente para desempeñar eficazmente sus funciones.

En cuanto a la **hipótesis específica 2**, los resultados confirmaron que niveles elevados de cultura laboral negativa se relacionan significativamente con una mayor sintomatología del estrés, con una relación directa alta y fuerte. Esto implica que un entorno laboral caracterizado por tensiones constantes, falta de reconocimiento y escasa participación en la toma de decisiones incrementa la probabilidad de que los docentes experimenten manifestaciones físicas, emocionales y conductuales asociadas al estrés laboral.

Por otro lado, la **hipótesis específica 3** demostró que los factores de la cultura laboral negativa generan significativamente la falta de comunicación institucional, evidenciando una relación directa alta y fuerte. La comunicación deficiente dentro de la organización educativa puede provocar desinformación, conflictos interpersonales y percepciones de exclusión, debilitando la cohesión del equipo docente y fortaleciendo la inseguridad laboral.

En conjunto, los hallazgos evidencian que la cultura laboral negativa no constituye un fenómeno aislado, sino un sistema de prácticas y dinámicas organizacionales que impactan integralmente en la salud emocional y estabilidad laboral de los docentes. En consecuencia, la mejora del clima y la cultura institucional se presenta como un elemento estratégico para reducir el estrés y fortalecer la seguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



## **6.1 Conclusiones**

Luego de analizar los resultados, encontramos las siguientes conclusiones:

1. Se comprobó que existe una relación directa alta, fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral negativa y el estrés e inseguridad laboral en las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay en el año 2024, confirmándose la hipótesis general.
2. Se determinó que la cultura laboral negativa se manifiesta significativamente a través del aumento de la carga laboral, evidenciándose una relación directa alta y fuerte, lo que afecta el equilibrio profesional y personal de los docentes.
3. Se estableció que los niveles elevados de cultura laboral negativa se relacionan significativamente con una mayor sintomatología del estrés, mostrando una relación directa alta y fuerte, lo cual repercute en el bienestar psicológico del personal docente.
4. Se concluyó que los factores asociados a la cultura laboral negativa generan significativamente la falta de comunicación institucional, con una relación directa alta y fuerte, debilitando el clima organizacional y la cohesión del equipo de trabajo.
5. En términos generales, la cultura laboral negativa influye de manera determinante en la calidad del ambiente laboral y en la percepción de estabilidad profesional de los docentes, evidenciando la necesidad de intervenciones institucionales orientadas a mejorar la gestión organizacional.

## **6.2 Recomendaciones**

Para las sugerencias después de un análisis exhaustivo de los resultados, me atrevo a sugerir lo siguiente:

1. A los directivos de las instituciones educativas públicas primarias del distrito de Chancay, implementar estrategias de mejora del clima organizacional, promoviendo una cultura laboral basada en el respeto, la colaboración y la participación activa del personal docente.
2. Diseñar y aplicar planes de distribución equitativa de la carga laboral, evitando la sobreasignación de tareas administrativas y promoviendo una adecuada planificación institucional que favorezca el equilibrio entre responsabilidades y bienestar.
3. Establecer programas de prevención y manejo del estrés laboral, tales como talleres de inteligencia emocional, manejo del tiempo y fortalecimiento de habilidades socioemocionales.
4. Fortalecer los canales de comunicación institucional mediante reuniones periódicas, espacios de diálogo participativo y mecanismos formales de retroalimentación que promuevan la transparencia y la confianza organizacional.
5. Se recomienda a futuras investigaciones profundizar en estudios explicativos o longitudinales que permitan analizar la evolución de la cultura laboral y su impacto en el desempeño docente, ampliando la muestra a otros niveles educativos o contextos geográficos.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

- Álvarez Lozano, K., González Jarava, J. F., & Zuleta Díaz, R. J. (2021). Cultura organizacional y el desempeño laboral... [Trabajo de grado, CECAR].
- Berrios Jara, D. (2021). Valores y creencias asociados a la percepción de bienestar y cultura organizacional ética [Tesis de maestría, Universidad Academia de Humanismo Cristiano].
- Correa Huayas, K. B., & Mauricio Marino, E. E. (2024). Influencia de la inseguridad laboral sobre el desempeño laboral... [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio del Oyola].
- Enríquez Bohórquez, C. A., & Zegarra Gómez, M. M. (2025). Cultura organizacional y estrés laboral... [Trabajo de grado, Universidad Católica de Santa María].
- Garcia Martinez, L. (2023). La cultura organizacional tóxica, el estrés laboral y la percepción de inseguridad laboral... [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid].
- Kim, S. J. (2024). Impact of negative workplace culture on job stress and insecurity among IT sector employees [Tesis de maestría, Seoul National University].
- Medina Arauco, F. L. (2023). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral... [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
- Vitacolonna, A. (2023). Atenuadores del estrés docente durante el periodo de aislamiento por COVID-19 [Trabajo Final de Licenciatura, Universidad Católica Argentina].

## 7.2 Fuentes bibliográficas

- Babiak, P., & Hare, R. D. (2006). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. HarperBusiness.
- Durré, L. (2010). *Surviving the toxic workplace*. McGraw-Hill.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs: A theory*. Simon & Schuster.
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2011). *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character*. W. W. Norton & Company.
- Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (1999). *Job Stress Survey: Professional manual*. Psychological Assessment Resources.

## 7.3 Fuentes hemerográficas

- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress... *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176–194.

## 7.4 Fuentes electrónicas

- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organisation and stress*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/work-organisation-and-stress>

Garcia Martinez, L. (2023). Repositorio Institucional UAM.

<https://repositorio.uam.es>

Kim, S.J. (2024). SSpace Repository, Seoul National University. [https://s-](https://space.snu.ac.kr)

[space.snu.ac.kr](https://space.snu.ac.kr)

## **ANEXOS**



## INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE CULTURA LABORAL NEGATIVA Y ESTRÉS E INSEGURIDAD LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS PRIMARIAS DE CHANCAY

**INDICACIONES:** Estimado maestro de la educación primaria del distrito de Chancay, se les expresa un cálido saludo y se les pide responder con honestidad el siguiente

instrumento. ¡Bendiciones!

Evaluemos la percepción sobre prácticas, actitudes y comportamientos negativos presentes en la cultura organizacional la institución educativa y sus efectos nocivos.

Valoración. Escala de respuesta:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

| Nº                       | Ítems                                                                  | 1    | 2          | 3       | 4            | 5       |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|------|------------|---------|--------------|---------|
|                          |                                                                        | Nuca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Cultura laboral negativa |                                                                        |      |            |         |              |         |
| 01                       | El ambiente en mi institución se percibe tenso o conflictivo.          |      |            |         |              |         |
| 02                       | Las decisiones importantes se toman sin consultar al personal docente. |      |            |         |              |         |
| 03                       | Existe favoritismo en el trato hacia algunos docentes.                 |      |            |         |              |         |

|                                     |                                                                        |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 04                                  | Siento que mis logros no son reconocidos por la dirección.             |  |  |  |  |  |
| 05                                  | Las críticas superan a los reconocimientos en mi lugar de trabajo.     |  |  |  |  |  |
| 06                                  | La comunicación con la dirección es poco clara y poco efectiva.        |  |  |  |  |  |
| 07                                  | Percibo una falta de apoyo por parte de mis superiores.                |  |  |  |  |  |
| 08                                  | Las reglas internas no se aplican de forma equitativa.                 |  |  |  |  |  |
| 09                                  | Las reuniones laborales suelen generar más conflictos que soluciones.  |  |  |  |  |  |
| <b>Estrés e inseguridad laboral</b> |                                                                        |  |  |  |  |  |
| 10                                  | El ambiente en mi institución se percibe tenso o conflictivo.          |  |  |  |  |  |
| 11                                  | Las decisiones importantes se toman sin consultar al personal docente. |  |  |  |  |  |
| 12                                  | Existe favoritismo en el trato hacia algunos docentes.                 |  |  |  |  |  |
| 13                                  | Siento que mis logros no son reconocidos por la dirección.             |  |  |  |  |  |
| 14                                  | Las críticas superan a los reconocimientos en mi lugar de trabajo.     |  |  |  |  |  |
| 15                                  | La comunicación con la dirección es poco clara y poco efectiva.        |  |  |  |  |  |
| 16                                  | La estabilidad laboral en mi institución es incierta.                  |  |  |  |  |  |
| 17                                  | Los cambios en la gestión me generan inseguridad.                      |  |  |  |  |  |
| 18                                  | Me siento vulnerable ante decisiones institucionales imprevistas.      |  |  |  |  |  |



## VISTAS FOTOGRÁFICAS



*La autora de esta investigación en el desfile escolar*



*La autora en una presentación escolar*



*Dr. Augusto Ramiro Brito Díaz*

**Dr. Augusto Ramiro Brito Díaz**  
**ASESOR**



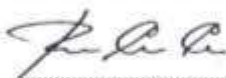
**Dr. Lindo Oyola, Henry Freddy**  
**PRESIDENTE**



**M(o). Barba Herrera, Miguel Victor**  
**SECRETARIO**



Universidad Nacional  
 "José Faustino Sánchez Carrión"



**Dr. REGULO CONDE CURIÑAUPA**

**Dr. Régulo Conde Curiñaupa**  
**VOCAL**