

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

“Estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022”

Área de Investigación:

Psicología de las Organizaciones y del Trabajo

Autora:

Paz Fuentes, Andrea

Jurado Evaluador:

Presidente: Sanchez Alvarez Edwar Isidro

Secretario: Rodriguez Balcazar Susan Cristy

Vocal: Vasquez Muñoz Juan Carlos

Asesor:

Borrego Rosas Carlos Esteban

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

Trujillo – Perú

2024

Fecha de sustentación: 2024/06/19

Estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	1%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo


Dr. Carlos Borrego Rosas
Psicólogo

Declaración de originalidad

Yo **Carlos Esteban Borrego Rosas**, docente del Programa de Estudio de **Psicología**, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "**Estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022**", autora **Paz Fuentes Andrea**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **14%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (25 de junio del 2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 25 de junio del 2024.



Autor
Andrea Paz Fuentes
DNI: 70920756



Asesor
Borrego Rosas Carlos Esteban
DNI: 40266398
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

**“ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL
QUE TRABAJA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE
TRUJILLO, 2022”**

PRESENTACIÓN

Estimados señores miembros jurado calificador:

Cumpliendo con las normas emitidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina Humana y Escuela Profesional de Psicología, someto a su evaluación el presente trabajo de investigación denominado: “Estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022”; elaborado con el propósito de obtener el título profesional de licenciada en Psicología.

Asimismo, con la convicción que se le otorgará un valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado las sugerencias, tiempo y apreciaciones que se me brinden respecto a la investigación.

Trujillo, Junio de 2024

Andrea Paz Fuentes.

DEDICATORIA

A Dios, por darme fortaleza y perseverancia todos estos años.

A Titi y Yuli, por todo su amor, paciencia y dedicación desde que tengo uso de razón.
Hoy soy lo que soy gracias a ustedes.

A mis tíos Vladimiro y Sandra, por cada palabra de aliento para no desistir.

A mi mama Sonia, mamá Viviana, Alejandro papá y a toda mi familia por su apoyo incondicional.

Andrea Paz Fuentes

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Carlos Borrego Rosas, por su guía y orientación durante la realización de esta tesis.

A la Universidad Privada Antenor Orrego, por ser mi casa de estudios y brindarme una enseñanza de calidad durante todos estos años.

A la Institución Educativa Particular en la ciudad de Trujillo, que me permitió hacer esta investigación posible apoyándome con buena disposición.

Andrea Paz Fuentes

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
CAPÍTULO I MARCO METODOLÓGICO.....	11
1.1. El Problema.....	12
1.2. Objetivos.....	15
1.3. Hipótesis.....	15
1.4. Variables e Indicadores.....	16
1.5. Diseño de Ejecución.....	16
1.6. Población y Muestra.....	17
1.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	19
1.8. Procedimiento para la Recolección de Datos.....	20
1.9. Análisis Estadístico de los Datos.....	21
CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL CIENTÍFICO.....	24
2.1. Antecedentes.....	23
2.2. Marco Teórico.....	26
2.3. Marco Conceptual.....	32
CAPÍTULO III RESULTADOS.....	34
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	43

5.1. Conclusiones.....	64
5.2.Recomendaciones.....	65
CAPÍTULO VI REFERENCIAS Y ANEXOS.....	67
6.1. Referencias.....	68
6.2. Anexos.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	37
<i>Correlación entre las dimensiones de estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022</i>	
Tabla 2	38
<i>Nivel de estrés laboral en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022</i>	
Tabla 3	39
<i>Nivel de estrés laboral por dimensiones en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022</i>	
Tabla 4	40
<i>Nivel de compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022</i>	
Tabla 5	41
<i>Nivel de compromiso organizacional por dimensiones en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022</i>	
Tabla 6	42
<i>Correlación entre estrés laboral por dimensiones y compromiso organizacional en la dimensión afectivo en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022</i>	
Tabla 7	43
<i>Correlación entre estrés laboral por dimensiones y compromiso organizacional en la dimensión de continuidad en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022</i>	
Tabla 8	44
<i>Correlación entre estrés laboral por dimensiones y compromiso organizacional en la dimensión de normativo en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022</i>	

RESUMEN

La presente investigación ha tenido como objetivo “determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022”. El diseño empleado fue descriptivo-correlacional, se usó el muestreo no probabilístico por conveniencia y se determinó una muestra de 130 universitarios. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS de Ivancevich y Matteson (1989) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). La prueba de correlación de Spearman Brown determinó que no existe correlación ($p > 0.05$) entre estrés laboral y motivación organizacional; además, tampoco se encontró relación ($p > .05$) entre los factores de estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional.

Palabras clave: estrés laboral, compromiso organizacional, personal.

ABSTRACT

The objective of this research was “to determine the relationship between work stress and organizational commitment in the personnel who work in a particular educational institution in Trujillo, 2022.” The design used was descriptive-correlational, non-probabilistic convenience sampling was used and a sample of 130 university students was determined. The instruments used were the OIT – WHO Work Stress Scale by Ivancevich and Matteson (1989) and the Organizational Commitment Scale by Meyer and Allen (1997). The Spearman Brown correlation test determined that there is no correlation ($p > 0.05$) between work stress and organizational motivation; Furthermore, no relationship was found ($p > .05$) between work stress factors and the dimensions of organizational commitment.

Keywords: work stress, organizational commitment, personal.

CAPITULO I
MARCO METODOLÓGICO

1.1. El Problema

1.1.1. Delimitación del Problema

El estrés laboral y el compromiso organizacional son dos aspectos cruciales en el ámbito laboral que pueden tener un impacto significativo en la productividad y el bienestar de los empleados. En el contexto específico de una institución educativa particular en Trujillo, estos temas adquieren una relevancia particular debido a las demandas y presiones propias del entorno educativo.

El estrés laboral puede definirse como "la respuesta física y emocional desagradable que surge cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del individuo para hacerles frente" (American Psychological Association, APA, 2020). Esta definición destaca la naturaleza compleja del estrés laboral, que puede manifestarse de diversas formas, desde síntomas físicos hasta problemas emocionales y cognitivos.

A nivel internacional, el estrés laboral es una preocupación creciente, con estudios que sugieren que hasta el 79% de los trabajadores experimentan estrés en el trabajo (International Labour Organization, ILO, 2016). En el contexto nacional peruano, el estrés laboral también es una preocupación importante, con informes que indican que aproximadamente el 62% de los trabajadores peruanos experimentan niveles significativos de estrés en el trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2021). En Trujillo, Huamán y Maradiegue (2018) encontraron que cerca del 82% de los profesores de la institución evaluada, se encontraba muy de acuerdo con estar teniendo estrés laboral debido a sus actividades demandantes dentro de la institución educativa.

El estrés laboral está estrechamente relacionado con el compromiso organizacional, que se refiere a "la medida en que los empleados se identifican con la organización para la que trabajan y están dispuestos a poner esfuerzo en su trabajo" (Meyer & Allen, 1991). Un alto nivel de estrés laboral puede afectar negativamente al compromiso organizacional, ya que los empleados agobiados por el estrés pueden tener dificultades para sentirse conectados y comprometidos con su trabajo y con la institución en la que trabajan. Esto puede tener repercusiones importantes en la calidad del trabajo y en la retención de empleados en la institución educativa.

En cuanto a la estadística del compromiso organizacional, se han realizado estudios que revelan que el 45% de los trabajadores en todo el mundo están moderadamente comprometidos con sus organizaciones (Gallup, 2017). En Perú, Bada, et al. (2020) encontró que los niveles

de clima organizacional eran altos en el 78,6% de los profesores evaluados. En Trujillo, Huamán y Maradiegue (2018) encontraron que el compromiso organizacional era bajo en cerca del 80% de los profesores evaluados, dentro de los motivos que mencionan para no tener tanto compromiso con la institución, es debido a los bajos salarios, la duración de las jornadas laborales y el clima laboral que presenta la institución.

Por otro lado, es de vital importancia explorar la relación existente entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los profesores de la institución educativa, debido a que la población presenta diversas problemáticas, dentro de las cuales tenemos: sobrecarga laboral, la crisis actual del sector educativo, bajos salarios, constantes huelgas, entre otros; dichas problemáticas estarían generando en el docente preocupación y desgano por la realización de sus labores, generando estrés laboral, a la vez que esto repercute en el compromiso que tienen que con el colegio dónde desempeñan sus funciones; por lo que es de vital importancia explorar la relación entre las variables, con la finalidad de poder establecer mecanismos de acción que mejoren la situación problemática de los profesores . Es así, que, a partir de lo anteriormente mencionado, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

1.1.2. Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022?

1.1.3. Justificación del Estudio

Realizar esta investigación es conveniente debido a la disponibilidad de recursos y acceso a la población de estudio. Además, dado el interés creciente en el bienestar laboral y la efectividad organizacional, existe un contexto propicio para llevar a cabo estudios en esta área. Por otro lado, la investigación puede proporcionar información valiosa que sea relevante no solo para la institución educativa específica en estudio, sino también para otras organizaciones en el sector educativo al estar sustentada en un problemática real.

La investigación contribuiría significativamente al conocimiento teórico existente en el campo de la psicología organizacional. Estos temas son de interés para los investigadores debido a su impacto en la salud y el bienestar de los empleados, así como en la eficacia y el funcionamiento de las organizaciones. Al profundizar en la comprensión de cómo el estrés

laboral se relaciona con el compromiso organizacional en un entorno educativo específico, la investigación puede ayudar a desarrollar y refinar teorías existentes sobre estos fenómenos.

Los hallazgos de la investigación tendrían importantes implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos en la institución educativa. Al comprender mejor las causas y consecuencias del estrés laboral, los líderes y administradores podrían implementar estrategias efectivas para reducir el estrés y promover un entorno laboral saludable. Asimismo, al identificar las variables que influyen en el compromiso organizacional, se pueden diseñar intervenciones específicas para mejorar el compromiso de los empleados, lo que puede conducir a una mayor satisfacción laboral y rendimiento organizacional.

La investigación es socialmente relevante debido a que en base a la población estudiada, se podrá generar un impacto positivo en el desempeño de los docentes, no solamente de la institución educativa, sino de los docentes que pertenecen a la comunidad trujillana, contribuyendo a que los docentes desarrollen sus actividades de una manera adecuada sin caer en el estrés laboral, además de contribuir al compromiso que tienen con sus respectivas instituciones, impactando directamente en la calidad de enseñanza que brindan y que beneficie adicionalmente a los estudiantes.

1.1.4. Limitaciones

En cuanto a los resultados, sólo se podría contextualizar los resultados a una población con las mismas características de las de la muestra del estudio, es decir en el personal que labora en las instituciones educativas privadas.

Se limita a que el presente proyecto de investigación se sustenta solo al fundamento teórico delimitado por las teorías del estrés laboral de Ivancevich y Matteson (1989) y la teoría del clima organizacional de Meyer y Allen (1997).

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivos Generales

Establecer la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022.
- Identificar el nivel de clima organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022.
- Determinar la relación entre las dimensiones estrés laboral (Superiores y Recursos; y Organización y Trabajo) y las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo), en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo.
- Determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral (Superiores y Recursos; y Organización y Trabajo) y las dimensiones de compromiso organizacional (De Continuidad), en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo.
- Determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral (Superiores y Recursos; y Organización y Trabajo) y las dimensiones del compromiso organizacional (Normativo) en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis General

H_G: Existe relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

1.3.2. Hipótesis Específicas

- **H₁:** Existe relación entre las dimensiones de estrés laboral (Superiores y Recursos; y Organización y Trabajo) y las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo), en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo.
- **H₂:** Existe relación entre estrés laboral (Superiores y Recursos; y Organización y Trabajo) y las dimensiones de compromiso organizacional (De Continuidad), en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo.
- **H₃:** Existe relación entre las dimensiones de estrés laboral (Superiores y Recursos; y Organización y Trabajo) y las dimensiones del compromiso organizacional

(Normativo) en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo.

1.4. Variables e Indicadores

Variable 1: Estrés laboral Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Factores: Superiores y recursos y Organización y trabajo.

Indicadores:

- Dimensión Superiores y recursos
- Dimensión Organización y trabajo

Variable 2: Compromiso Organizacional

Dimensiones: Académico, Social, Emocional, Familia y Físico.

Indicadores:

- Dimensión Afectivo
- Dimensión de Continuidad
- Dimensión Normativo

1.5. Diseño de Ejecución

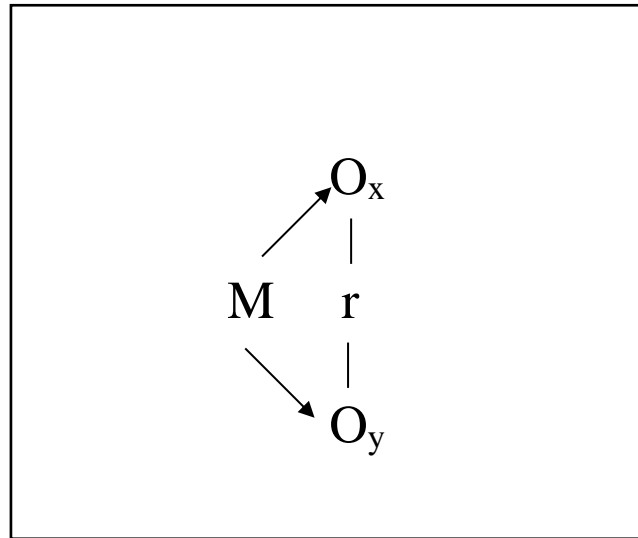
1.5.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación, fue sustantiva, debido a que busca comprender y explicar problemáticas específicas en profundidad, al obtener conocimientos detallados de un tema específico, con la finalidad de poder genera teorías o modelos explicativos que ayuden a comprender la naturaleza de un fenómeno (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

1.5.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, pues no se manipuló ninguna de las variables. Basándonos en lo que mencionan Sánchez, et al. (2018), quienes refieren que se considerará al fenómeno desde el contexto natural, donde posteriormente se realizará el análisis respectivo.

De acuerdo a su alcance, es de nivel correlacional, ya que buscó evaluar la relación entre las dos variables de estudio en un contexto específico (Hernández, et al., 2010). Se intentó determinar la correlación entre la variable de estrés laboral y las tres variables de compromiso organizacional.



Donde:

M = muestra

O_x = medición de estrés laboral

O_y = medición de motivación organizacional

r = índice de correlación

1.6. Población y Muestra

1.6.1. Población – muestra

Formada por todos el personal que labora en la I.E.P entre el nivel secundario, el nivel primario y demás de la I.E particular de Trujillo; entre hombres y mujeres. Estos colaboradores cumplieron con determinados criterios para poder ser considerados entre la población-muestra. En total la población conformado por 194 colaborades.

1.6.2. Muestra

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

p: Proporción de elementos con la característica de interés.

q: Proporción de elementos sin la característica de interés.

Z: Valor de la distribución normal estándar para un nivel de confianza especificado.

e: Error de muestreo.

N: Tamaño de población.

n: Tamaño de muestra.

p: Proporción de elementos con la característica de interés.

q: Proporción de elementos sin la característica de interés.

Z: Valor de la distribución normal estándar para un nivel de confianza especificado.

e: Error de muestreo.

N: Tamaño de población.

n: Tamaño de muestra.

Se obtuvo como resultado $n = 130$. El número de la muestra estuvo conformada por 130 colaboradores de una institución educativa particular.

Criterios de Inclusión

Hombres y mujeres que tienen contrato laboral dentro de una institución educativa particular de Trujillo.

Criterios de Exclusión

Se excluyen a aquellos colaboradores que no tengan un contrato laboral vigente y a aquellos que no brinden el consentimiento para formar parte de la investigación.

1.6.3. Muestreo

De acuerdo a Hernández y otros (2014), la técnica de muestreo utilizada en esta investigación fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. Fue probabilístico, debido a que la muestra fue calculada a través de la aplicación de la fórmula del cálculo muestral; además,

fue aleatorio simple porque todos los miembros de la población tuvieron la misma probabilidad de ser escogidos para participar en el estudio y, que la elección es realizada al azar sin tomar en consideración características específicas de la población.

1.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

1.7.1. Técnica

Para la recolección de datos se administraron dos instrumentos psicométricos, los cuales con anterioridad han sido debidamente validados y poseen la confiabilidad correspondiente. De esta forma, se permitió la medición sistemática y tipificada de cada evaluado. Cada una de las respuestas hicieron posible que se le asigne al examinado un número o un valor para lograr que se pueda determinar el grado de estrés laboral y compromiso organizacional.

1.7.2. Instrumentos

1.7.2.1. Escala de Estrés Laboral OIT – OMS de Ivancevich y Matteson (1989)

Ficha Técnica:

La escala fue creada por Ivancevich y Matteson (1989), además es autoadministrable y se puede aplicar en un grupo de personas o en forma individual. Está dirigido a la población a partir de los 18 años de edad y su aplicación se logra realizar en 10 -15 minutos aproximadamente. Para su aplicación solo hace falta el protocolo de preguntas y el cuadernillo de respuestas, además que el objetivo es el de identificar el nivel de estrés laboral que presentan las personas dentro de la organización. Fue adaptado en Perú por Suárez (2013) y luego validado por Alarcón (2017).

Descripción del instrumento:

El instrumento cuenta con 25 ítems divididos en dos dimensiones: superiores y recursos que presentan los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21 y 24; y organización y trabajo en equipo, con los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23 y 25, además, el instrumento cuenta con una disposición Likert con 7 opciones de respuesta.

Propiedades psicométricas:

Validez:

La validez original del instrumento creado en México por los autores Ivancevich y Matteson en el 1989, encontrando que tras el análisis factorial, el instrumento se encontraba estructurado en dos factores que explicaron el 43.55% de la varianza total, además de que los ítems presentaron cargas factoriales superiores al .37 y la validez relevante, fue del 65% del cuestionario en general. En cuanto a la adaptación de Suárez (2013), se realizó a través de la aplicación a un total de 203 trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima, para demostrar la validez de constructo se obtuvo un valor KMO de .953, siendo altamente significativo en la prueba de esfericidad de Bartlett, además se evaluó la validez de contenido a través del juicio de expertos encontrando valores V superiores al .80. En la validación de Alarcón (2017), calculó la validez a través del juicio de expertos, encontrando que los ítems tenían una V superior al .80.

Debido a que, no se contaba con una adaptación en la población elegida, se decidió realizar una prueba piloto a 100 sujetos, utilizando la validez de criterio a través de la correlación ítem-test, que los 25 ítems son válidos con cocientes entre .688 y .806.

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento original se halló a través del Alpha de Cronbach y se tuvo como resultado un 0.9218, lo que indicó alta confiabilidad. En el caso de la adaptación de Suárez (2013), se encontró un confiabilidad de .966 lo que indica también una confiabilidad alta. Alarcón (2017) en su validación, calculó un alfa de .956, indicando una confiabilidad alta.

En el estudio piloto, se calculó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, encontrando un valor de .97, además se utilizó el omega de McDonald, encontrando un cociente de .97. por lo que el instrumento cuenta con una confiabilidad excelente.

1.7.2.2.Escala de Compromiso Organizacional

Ficha Técnica:

La “Escala del Compromiso Organizacional” tiene como autores a Meyer y Allen en el año 1997 y ha sido validada para México y España. La población a la cual va dirigida es para adultos a partir de los 18 años. El instrumento se construyó en base a la teoría de Meyer y Allen

del compromiso organizacional, por lo que el objetivo es conocer el tipo de compromiso que presentan los individuos. Su aplicación deberá ser administrada por una persona conocedora del área. Finalmente, la adaptación peruana fue realizada por Argomedo (2013) y validada por Alarcón (2017).

Descripción del instrumento:

El instrumento cuenta con 18 ítems divididos en tres componentes: componente afectivo con los ítems 6, 9, 12, 14, 15 y 18; el componente de continuidad, con los ítems 1, 3, 4, 5, 16 y 17; y el componente normativo, con los ítems 2, 7, 8, 10, 11 y 13, además, el instrumento cuenta con una disposición Likert con 7 opciones de respuesta.

Propiedades psicométricas:

Validez:

La validez original del instrumento de Meyer y Allen (1997) fue calculado mediante el criterio de expertos, encontrando para los ítems valores superiores al .80 en la V de Aiken, además, calcularon la validez de constructo a través de una prueba binominal, arrojando valores altamente significativos, siendo los valores p menores al .05. Para la validez de la adaptación de Argomedo (2013), encontró valores rict superiores al .21 en la correlación ítem test, además de calcular la V de Aiken, obteniendo valores superiores al .80. Finalmente, en la validación de Alarcón (2017) calculó la validez a través del juicio de los expertos encontrando que todos fueron válidos con una $V=1.00$.

Confiabilidad:

En cuanto a la confiabilidad calculada por Meyer y Allen (1997) el valor alfa encontrado fue de .9365 por lo que esta era alta. En la validación de Argomedo (2013), el valor alfa encontrado fue de .822, por lo que presentaba consistencia interna respetable. En la validación de Alarcón (2017) se encontró un alfa de .978 siendo esta alta.

1.8. Procedimiento para la Recolección de Datos

Se contactó con el directorio de la I.E donde se solicitó el permiso para poder aplicar los instrumentos psicométricos a todo el personal que labora en I.E. En coordinación con los docentes de la institución, se plantearon diversos horarios en los que los maestros puedan asistir sin interferir con su horario de clases. Cuando se ingresó en los respectivos horarios, se brindó

el documento respectivo que incluía el protocolo de consentimiento informado y los dos protocolos de los test. Se mencionó los objetivos de la investigación, se recalcó la participación voluntaria y se mencionó que los resultados obtenidos serán mantenidos de manera anónima además que únicamente serán tratados los datos con los fine del estudio.

Posteriormente, luego de haber aplicado la totalidad de la muestra, se descartaron aquellos quienes no respondieron en su totalidad el cuestionario o que por alguna razón sean respuestas inválidas. Finalmente, las respuestas fueron pasadas a una base de datos para poder trabajar con la data correspondiente y lograr el análisis de los datos estadísticos.

1.9. Análisis Estadístico de los Datos

Tras la creación de la base de datos, los datos fueron exportados al soporte estadístico IBM SPSS 26.0, dónde se procedió a realizar el análisis descriptivo de los datos, para esto se utilizó los baremos de los instrumentos de estrés laboral y clima organizacional, para determinar las frecuencias simples y porcentuales, de esta manera identificar los niveles de las variables en general y de sus dimensiones.

Posteriormente, para el análisis inferencial, se procedió a realizar el cálculo de la normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, encontrando que los instrumentos presentaban diferencias altamente significativas de la distribución normal, por lo que ambos instrumentos no seguían la distribución normal, por lo que se seleccionó la prueba no paramétrica de la correlación de Spearman para contrastar las hipótesis. La contrastación de las hipótesis se trabajó con una confiabilidad del 95%, tomando como límite de aceptación de hipótesis el valor de $p < .05$ y rechazo de hipótesis $p > .05$.

Finalmente, se procedió a presentar los resultados en tablas siguiendo la normas APA vigentes, para proceder con la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A Nivel Internacional

Treviño y López (2022) llevaron a cabo una investigación en México D.F. para examinar la correlación entre empoderamiento estructural, remuneración, satisfacción laboral, compromiso organizacional y agotamiento laboral en docentes de una institución mexicana, utilizando el empoderamiento psicológico como un factor mediante el cual se podrían evaluar dichas variables. La investigación fue de tipo correlacional, no experimental y transversal y se incluyó a 167 docentes de ambos géneros. Los instrumentos utilizados para recopilar datos fueron el Cuestionario de Condiciones de Efectividad Laboral, la Escala de Empoderamiento Psicológico, el Cuestionario de Satisfacción Laboral, el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y el Inventario de Agotamiento de Maslach, así como una pregunta sobre las remuneraciones económicas de los participantes. Los resultados mostraron que no existe una correlación inversa entre empoderamiento estructural y agotamiento laboral.

Lazarini y Solís (2012) en Costa Rica realizó la investigación “Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas lp en Costa Rica”. Tuvo como objetivo encontrar la correlación entre ambas variables. El tipo de investigación fue el de correlacional descriptivo. Los participantes fueron los mismos empleados de la empresa de gas lp, siendo un total de 281 trabajadores entre hombres y mujeres quienes cumplían funciones de personal operario y personal de confianza. Para la investigación se usaron los instrumentos: “Índice de tensión relacionada al trabajo y cuestionario de compromiso organizacional”. Los hallazgos de esta investigación culminaron en que no existe correlación entre estrés ocupacional y compromiso organizacional. Se obtuvo que la correlación de Pearson arrojó -0.17, lo que significa que la correlación es inexistente.

A Nivel Nacional

Pomilla (2017) según su investigación en Lima examinó la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en un contact center de la ciudad. Utilizó un diseño correlacional y evaluó a 200 trabajadores de ambos géneros. Los resultados mostraron una relación directa y significativa entre las variables, y además, todas las dimensiones de cada variable tuvieron una correlación significativa. Aunque no se encontraron diferencias en el

estrés laboral entre hombres y mujeres, sí se observó una diferencia en el compromiso organizacional según el género.

Bada, et al. (2020) llevaron a cabo un estudio en Lima y Trujillo para examinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en un grupo de profesores. El objetivo de la investigación era determinar si el aumento del estrés laboral afectaba el rendimiento profesional y si existía una correlación entre ambas variables. La investigación fue de tipo correlacional descriptiva y se utilizaron 140 docentes como participantes. Se utilizaron los instrumentos "Inventario de Burnout" de Maslach y "Escala de Clima Organizacional" para llevar a cabo la investigación. Los resultados mostraron una correlación negativa altamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional, con una correlación de Spearman. Además, se encontró que el 80,7% de los docentes tenía un nivel medio de estrés laboral y el 78,6% tenía un nivel alto de clima organizacional, lo que indica una relación inversa proporcional entre las variables.

Ochoa V. (2018) En su estudio realizado en Arequipa en 2017, se examinó la relación entre el estrés laboral y el rendimiento docente en 60 profesores de una institución educativa. La investigación fue de tipo correlacional y se utilizaron el "Inventario de Burnout" de Maslach y una ficha de observación del rendimiento docente para evaluar los resultados. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento docente, con un valor de $r = .761$ usando la correlación de Pearson.

Morales (2019) En el año 2018, una investigación llevada a cabo en Lima examinó la relación entre el estrés y el compromiso laborales en el personal docente de SENCICO. La investigación fue de tipo correlacional y utilizó a 20 trabajadores docentes, hombres y mujeres, como participantes. Se utilizaron dos cuestionarios tipo Likeart para recopilar datos y se empleó la correlación de Spearman para analizar los resultados. Los resultados mostraron una correlación muy alta e inversa significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. Además, se encontró que el 83% de los docentes tenía un nivel medio-bajo de estrés laboral. De acuerdo con los resultados, se concluyó que a menor nivel de estrés laboral percibido, habría un mayor compromiso de los docentes con el centro educativo.

A Nivel Regional y Local

Según Alvarado (2018) Se realizó un estudio titulado "Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo" con el fin de evaluar

la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en un conjunto de profesores de una escuela privada en Trujillo. El tipo de investigación utilizado fue correlacional y no experimental, y los participantes fueron 49 profesores de dicha institución. Para llevar a cabo el estudio, se emplearon dos herramientas: un cuestionario de compromiso de Meyer y Allen adaptado a la población de Trujillo y un cuestionario de estrés laboral aprobado por la OMS y la OIT. Los resultados del estudio mostraron una correlación significativa inversa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en este grupo de profesores.

Huamán, M. D., y Maradiegue, P. R. (2018) En Trujillo se llevó a cabo una investigación titulada "Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los colaboradores de las agencias La Esperanza, El Porvenir y Unión de una entidad financiera, Trujillo 2017", cuyo objetivo era determinar si había una correlación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral. Los participantes fueron 44 trabajadores de las agencias mencionadas y el tipo de investigación fue correlacional descriptivo. Se encontró que existía una correlación directa y significativa ($r = .443$) entre ambas variables. Además, se observó que el 82% de los colaboradores percibían estar bajo estrés laboral.

2.2. Marco Teórico

Estrés Laboral

Definición.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), el estrés es una respuesta fisiológica y emocional ante el daño causado por la descompensación entre las exigencias del trabajo y las habilidades y recursos del individuo para hacer frente a estas exigencias. El estrés laboral se refiere al agobio causado por la organización del trabajo, las exigencias excesivas o la falta de capacidad del trabajador para manejar estas demandas.

Para Arce (como lo cita Sánchez D. et al., 2020) el estrés laboral se presenta como respuesta a desbalances entre las exigencias laborales y recursos que este posee. Desencadenando así una serie de respuestas de carácter fisiológico.

Muñoz, Orellano y Hernández (2018) es considerado como un factor de riesgo psicosocial. Siendo que puede lograr perjudicar a nivel del bienestar al trabajador debido a que serán las condiciones laborales las que se evidencian como situaciones problemáticas que

ponen en riesgo la tranquilidad del mismo. probando incluso el síndrome de Burnout, cuadros de ansiedad y tensión.

Patlan (2019) considera al estrés laboral como la respuesta a situaciones nocivas que ponen en peligro el bienestar psicológico, físico y que producen un desgaste. Estas situaciones están arraigadas en el medio donde el trabajador labora haciendo que se vuelvan desgastantes y presionen los límites de la estabilidad produciendo tensión. es decir, es producto de la interacción colaborador - ambiente laboral que perjudica la integridad y salud.

Modelos teóricos del estrés laboral.

Como ya se determinó, el estrés laboral ejerce influencia directamente con respecto a la motivación, productividad y el adecuado desempeño del colaborador. Lo que representa una manera de medir el estado de la salud mental en el individuo. Considerando que su incremento o disminución dependerá de las condiciones laborales en las que el colaborador ejerza sus actividades, siendo que miden el grado de estrés al que el trabajador se ve sometido.

Con respecto a los modelos teóricos que sustentan la teoría del estrés, tenemos:

Teoría biológica de Cannon.

El estrés será una respuesta orgánica como consecuencia de una demanda. Dicha respuesta se plasmará en conductas de afrontamiento o evitativas, las cuales engloban también reacciones endocrinológicas, metabólicas y a nivel cardiovasculares. La teoría biológica determina que al presentarse una demanda, el cuerpo de forma fisiológica reacciona comprometiendo a la corteza cerebral y el tálamo. Lo que se verá reflejado en reacciones del tipo emocionales.

Así mismo, dicha teoría acepta que la conducta del individuo puede influir en el sistema inmune del mismo.

Teoría psicológica de Lazarus y Folkman.

Se sabe que un detonante estresante, o una situación estresante, dependerá del contexto y de la percepción de la persona que lo enfrente. Por medio del modelo Cognitivo Transaccional (1984) Lazarus y Folkman incluyen aspectos de la evaluación cognitiva y de afrontamiento.

Donde la teoría de evaluación cognitiva incorpora el concepto de que el individuo ejercerá determinado manejo de la situación y esto hará que se determine el nivel estresante que lo agobiará más adelante.

En la teoría de afrontamiento, los procesos relacionados con el comportamiento de la persona generan respuestas emocionales y a nivel orgánico generando su regulación a nivel fisiológico. Puede tener consecuencias positivas como también consecuencias negativas.

Modelo del estrés orientado a la dirección Ivancevich y Matteson

En este modelo, Ivancevich y Matteson (1989) lograron demostrar que el estrés da lugar a varias dimensiones, lo que llevó al descubrimiento de que existen 18 factores estresantes que surgen dentro de los factores internos del trabajo: trabajo, estructura organizacional, cómo se implementan las recompensas, y cómo se implementan los sistemas de liderazgo. Por otro lado, existen factores externos a la organización, donde la causa del estrés es el ambiente que viven los empleados fuera de la organización, como relaciones familiares, falta de finanzas, trámites e inconvenientes legales, etc. Un rasgo característico de los factores de estrés es que conducen a la falta de una percepción y evaluación claras de situaciones problemáticas por parte de una persona, lo que conduce a malestar a nivel psicológico, físico y de comportamiento, lo que conduce no solo a problemas a nivel de la vida personal. . pero también afectará la calidad del trabajo en la organización.

Según este modelo, las personas tienen diferentes maneras de ver y evaluar los problemas; esto dependerá del tipo de cognición que tenga la persona en respuesta a los estresores emergentes y por tanto tendrá efectos positivos o negativos y posibles consecuencias. sociedad, organización. Con una conciencia cognitiva clara, una persona podrá afrontar los factores estresantes y encontrar soluciones a los problemas que le puedan surgir. De esta manera, esta será la primera teoría que sustente la variable de estudio.

Dimensiones del Estrés laboral

Sobrecarga laboral

Según Peiró (1999), en este campo los empleados tienen que pasar por una serie de actividades o situaciones en la organización, entre ellas muchos problemas físicos, como exceder las horas de trabajo, así como cambios bruscos, las irregularidades en los horarios

causarán malestar a los empleados. . trabajadores. También se define como cualquier función que vaya más allá de los principios operativos.

Conflicto y ambigüedad en el rol.

Esta teoría, según Ironson (1992), plantea que el compromiso que cada empleado siente en una organización está influenciado por muchas razones, como las dudas sobre uno mismo, la baja autoestima por falta de satisfacción en el desempeño de su trabajo. Muchos empleados no se sienten identificados con la organización y por tanto no saben cuál es realmente su rol. Por otro lado, muchos empleados no cuentan con las herramientas o conocimientos suficientes para realizar sus funciones, lo que genera conflictos con la organización. organización

Factores que influyen en el estrés laboral

El estrés afecta a la salud del individuo, presentándose como una enfermedad que origina en el trabajador bajos niveles de desempeño y por tanto en su productividad y cumplimiento de obligaciones.

Para Becerra Becerra-Ostos et al. (2018), el estrés laboral está asociado con la aparición de enfermedades a nivel cardiovascular, trastornos mentales y trastornos a nivel fisiológico.

Para Cano y Pedrero (citado por Encalada et al. 2007), los factores que generan estrés en el ámbito laboral son los aspectos ligados a la organización, administración, forma de trabajo y con respecto a la dinámica de interacción de las relaciones interpersonales. Sumado a esto, se presentan más condicionadores tales como gran responsabilidad adquirida al asumir tareas, demanda de mucha atención hacia una labor, amenazas de demandas o despidos, una forma de liderar no apta, rotación en los turnos, horas de trabajo extras, trabajo en exceso, poca actividad física o nula y demandas físicas excesivas para lograr una meta labora. Lo que se verá reflejado en síntomas como los emocionales, cognitivos y conductuales.

Coincide con la perspectiva de Chichón y Artazcoz (2004, citado por Encalada el al., 2007) donde con respecto a los factores de riesgo tenemos un gran listado de factores causantes de estrés, los cuales guardan relación con: la naturaleza del trabajo, el nivel de responsabilidad, el conflicto y ambigüedad del rol, las relaciones sociales, horarios que sobrepasan las horas estipuladas, necesidad de capacitación profesional, falta de espacio para presentar quejas o realizar denuncias de malas prácticas organizaciones y hasta incluso el propio clima organizacional. Concluyendo con que el exceso de trabajo es perjudicial para el personal.

Consecuencias del estrés laboral

Influye en el desempeño convirtiéndose en un obstáculo para el buen andar de las empresas u organizaciones. Se ve reflejado en cifras tales como el número de días no laborados a causa de dicho estrés. Ha traído como consecuencias la reducción de personal, sobrecarga laboral y poca eficiencia en el uso de recursos. Es por esto que se ha visibilizado la problemática en las organizaciones con el objetivo de poder lograr su mitigación (García et al. 2016).

El estrés laboral se ha convertido en una problemática que las organizaciones han percibido como causantes de más complicaciones en el ambiente laboral y con respecto a sus resultados.

De acuerdo con Muñoz (2019) Dicha variable genera conflictos en el comportamiento y conducta individual. Tenemos consecuencias como despersonalización, ausentismo, abuso de estimulantes, cambios de humor, no concentración, entre otras. Por tanto, más adelante se originarán otro tipo de falencias en el individuo: desórdenes alimenticios, fatiga crónica, cansancio a nivel físico, cansancio a nivel mental, cefaleas constantes y entre otros síntomas incluyendo enfermedades cardiovasculares.

El manejo de altos niveles de estrés generan deterioro en la salud del personal. Es decir, que el trabajador ya no se encontrará en toda su capacidad física y mental para enfrentarse a las labores cotidianas. Y es debido a esto, que se afecta el rendimiento del trabajador y por ende los resultados de la empresa afectando de forma negativa a la organización.

Según Salgado y Lería (2020) el síndrome del quemado o Burnout ha sido motivación para una nueva tradición en investigación de carácter muy extensa, evidenciando las consecuencias que los trastornos tienen por sobre el desempeño laboral de los colaboradores. Determinando entonces que, el síndrome del Burnout, es el estado emocional crítico que lleva al colaborador a agotarse y tomar distancia emocional en el área laboral. En los últimos años es que este síndrome ha tomado especial relevancia en las investigaciones y se ha empezado a considerar por las organizaciones como una problemática existente.

Compromiso Organizacional

Definición.

Díaz (citado en Triveño 2020) refirió que se trata de involucrarse, convirtiéndose en un valor del trabajador que le permitirá comprometerse con su centro de labores. En consecuencia de este involucramiento del trabajador con la empresa, es que se llega a obtener un trabajador eficiente y que brinde el apoyo que posibilite el avance en cuanto a metas establecidas para la organización. Esto con el fin de lograr los objetivos por medio de todos los integrantes de la organización.

El comportamiento de compromiso organizacional viene del deseo de dedicarse con esfuerzo para el bien de la institución, se anhela permanecer en esta y acepta sus principios o valores. Kanter (2007) refiere que el compromiso organizacional debe fundamentarse en bases complejas, más no en un interés económico. Mientras que Buchanan (2007) menciona que aquellos colaboradores comprometidos con la organización tendrán una postura de identificación y de lealtad con respecto a los objetivos y valores.

Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991), concluyendo que el compromiso organizacional necesitaba definirse más claramente, decidieron combinar o agrupar en tres temas muy generales con referencia a estudios previos, proporcionando un concepto claro y fuerte de compromiso con la organización. De esta manera, esta es la teoría que sustenta a la variable compromiso organizacional y está dividido en tres componentes.

Componentes del Compromiso Organizacional

a. Componente afectivo.

Según Meyer y Allen (1991), las relaciones emocionales se crean entre los empleados y la organización, que a su vez se relacionan con las expectativas de los empleados. Por este motivo se han establecido cuatro características:

- Características personales: edad, sexo, educación.
- Características estructurales: relación entre empleado y empleador, puesto, situación del puesto.
- Características profesionales: Capacidad para tomar decisiones y demostrar valores.

- Experiencia.

Chiavenato (2004) sostiene que el componente emocional es el valor emocional que los empleados mantienen en la empresa, conllevando al fortalecimiento de los valores y relaciones de los empleados, sin embargo, para lograr la confianza entre organización y empleado, esta conexión emocional es fundamental. porque hace que los empleados se vinculen con la organización. Esto crea tres tipos de confianza:

- Creencia situacional: Se utiliza un castigo que hace creer al empleado que es él quien causa el miedo y que sabe de su despido.
- Confianza a través del conocimiento: se construye durante un largo período de tiempo a partir de la observación que permite predecir y comprender el comportamiento.
- Confianza a través de la identificación: Ocurre cuando un empleado forma un vínculo emocional con una organización basado en características compartidas.

Según Rivera (2010), una organización debe ser considerada una familia, porque en toda familia existen vínculos emocionales muy fuertes que permiten lograr una armonía positiva entre cada miembro. En el caso de una organización, los empleados pueden generar emociones positivas y comprender plenamente los objetivos de la organización; Lograr esto conlleva cambios por parte de los empleados y el equilibrio entre la vida personal y profesional. La organización proporcionará a los empleados objetivos claros y valores específicos de cada empresa, como en una familia, lo que promoverá la integración y la satisfacción profesional de cada empleado y fortalecerá el compromiso con la organización.

b. Componente de continuidad

Esta obligación se basa en el deseo del empleado de continuar trabajando o abandonar la organización. En esta situación se evalúan la conveniencia y los factores económicos. Además, en esta decisión influyen varios factores como la estabilidad, los beneficios y el ahorro. (Rivera, 2010).

Chiavenato (2004) hoy en día el factor de continuidad ha disminuido significativamente debido a diversos factores como los cambios sociales, 13 paradigmas, por lo que ahora los empleados tienen una autoimagen diferente, la cual se considera débil como factores importantes que contribuirán a formar sus propios talentos y habilidades. habilidades que

posee. Al hacerlo, Chiavenato señala que el elemento de continuidad puede compararse con el vínculo derivado de la figura materna, ya que la institución desempeña el papel a través del cual se realizan las inversiones para garantizar la continuidad y no afecta la productividad de cada empleado.

Meyer y Allen (1991) señalan que el empleado examina la organización analizando las posibles consecuencias si permanece o no en la empresa, esto lo hace teniendo en cuenta todo lo que necesita invertir, ya sea económico, intelectual y social. pelota. De esto dependerá tu durabilidad en tu posición actual. Rivera (2010) señala que este tipo de participación está asociada a un conjunto de factores que se dan en el lugar de trabajo: psicológicos, físicos y económicos, y depende de si los empleados deciden cambiar de puesto o no. Esto refleja la lealtad que un empleado crea hacia la organización porque siente que ha invertido mucho esfuerzo y tiempo por lo que, si tiene los mismos objetivos que la organización, las oportunidades externas no lo obligarán a hacerlo.

c. Componente normativo.

Según Meyer y Allen (1991), los empleados sienten que debe organizarse cuando cree que tiene la oportunidad de formar parte de la organización y recibirá una recompensa con su trabajo. Ha demostrado que el aumento salarial relativo en cada momento no es la clave para mejorar la alta participación continua para lograr el nivel de alta participación organizacional, otros incentivos, como capacitación, habilidades de desarrollo de entrega en seminarios, becas, becas es un aumento indispensable. En la compañía, gracias al personal para determinar con los objetivos de la organización y el valor de la empresa, y la obligación. Todavía estará en un alto índice continuo.

Según Morales (2004), “lealtad significa la actitud consciente y espontánea necesaria para cumplir con las obligaciones y cumplir las promesas, ya sean explícitas o implícitas”. (PAG 25). Se refiere al compromiso, que en toda organización se demuestra a través de la lealtad demostrada, es decir, el tiempo que los empleados permanecen en la organización.

El elemento normativo se basa en la responsabilidad por el trabajo que cada empleado realiza voluntariamente, con el fin de lograr la reciprocidad con la organización en términos de beneficios que reporta al empleado. Si no hay respeto en el lugar de trabajo, los empleados se sentirán culpables. (Rivera, 2010).

Relevancia del compromiso organizacional.

Falcón refiere que las organizaciones tienen una atmósfera propias, con personalidad, la cual le permitirá diferenciarse de otras organizaciones. Y será esta atmósfera la que permitirá determinar una diferencia para con otras instituciones. En este caso los líderes ejercen el papel predominante porque se sentirán en el deber de crear una atmósfera propicia para sus demás compañeros, con el fin de influir en la conducta de los demás. Los líderes de la organización sentirán el deber de lograr objetivos y metas.

Es por esto que se dice que el compromiso en la organización traerá consecuencias en la conducta y actitud de los colaboradores. El compromiso organizacional repercute en la aceptación de los valores de la institución. Por tanto, estas actitudes van a generar un cambio de forma directa en el éxito institucional. Un trabajador que se muestre con una actitud positiva y encaminado a metas, es considerado como un socio estratégico.

El compromiso organizacional en las organizaciones guarda relación con respecto a la actitud del colaborador para con la organización. Esto va de la mano con el sentido de lealtad y responsabilidad al momento de desenvolverse en su ámbito laboral. Cuando el compromiso organizacional es mayor, menor será la posibilidad de una renuncia.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Estrés Laboral.

En este modelo, Ivancevich y Matteson (1989) lograron demostrar que el estrés da lugar a varias dimensiones, lo que llevó al descubrimiento de que existen 18 factores estresantes que surgen dentro de los factores internos del trabajo: trabajo, estructura organizacional, cómo se implementan las recompensas, y cómo se implementan los sistemas de liderazgo.

2.3.2. Compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991), mencionan que el compromiso organizacional necesitaba definirse más claramente, por lo que decidieron combinar o agrupar en tres temas muy generales con referencia a estudios previos, proporcionando un concepto claro y fuerte de compromiso con la organización, siendo estos componentes el componente normativo, el componente de continuidad y el componente afectivo.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 1

Correlación Spearman Brown entre las dimensiones de estrés laboral y compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

Variables	Compromiso Organizacional
Dimensiones	0.126
	Superiores y Recursos
	Ha
	0.105
	Organización y Trabajo
	0.236
	No significativa
Estrés laboral	0.123
	0.164
	No significativa

En la Tabla 1 se observa que la prueba de correlación de Spearman Brown encontró correlación de 0.123 con probabilidad de 0.164 siendo no significativa. Se acepta la H_0 , lo que refiere que no hay correlación entre las variables. En el compromiso organizacional y estrés laboral en la dimensión superiores y recursos se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.126 con probabilidad 0.153 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables. Y en el compromiso organizacional y estrés laboral en la dimensión organización y trabajo se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.105 con probabilidad 0.236 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables.

Tabla 2

Nivel de estrés laboral en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

Nivel de estrés laboral	n_o	%
Bajo	45	34.6
Medio	42	32.3
Alto	43	33.1
Total	130	100.0

A nivel general, el personal de la institución educativa presentó un nivel alto de estrés laboral en el 33.1% de los mismos.

Tabla 3

Nivel de estrés laboral por dimensiones en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

Nivel de estrés laboral por dimensiones		n_o	%
Superiores y Recursos	Bajo	45	34.6
	Medio	43	33.1
	Alto	42	32.3
Organización y Trabajo	Bajo	47	36.2
	Medio	40	30.8
	Alto	43	33.1
Total		130	100.0

En cuanto a las dimensiones del estrés laboral, se encontró para la dimensión superiores y recursos sobresalió el nivel alto con 32.3% y en la dimensión organización y trabajo, también sobresalió el nivel alto con 33.1%.

Tabla 4

Nivel de compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

Nivel de compromiso organizacional	n_o	%
Bajo	45	34.6
Medio	44	33.8
Alto	41	31.5
Total	130	100.0

A nivel general, el personal de la institución educativa presentó un nivel bajo de compromiso organizacional en el 34.6% de los mismos.

Tabla 5

Nivel de compromiso organizacional por dimensiones en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

Nivel de Nivel de compromiso organizacional		n_o	%
Afectivo	Bajo	45	34.6
	Medio	48	36.9
	Alto	37	28.5
De Continuidad	Bajo	55	42.3
	Medio	37	28.5
	Alto	38	29.2
Normativo	Bajo	45	34.6
	Medio	44	33.8
	Alto	41	31.5
Total		130	100.0

En cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional, se encontró para la dimensión afectivo, que sobresalía el nivel bajo en el 34.6%; para la dimensión de continuidad, sobresalió el nivel bajo en el 42.3%; y para la dimensión normativo, sobresalió el nivel bajo con 34.6

Tabla 6

Correlación Spearman Brown entre estrés laboral por dimensiones y compromiso organizacional en la dimensión afectivo en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

Variables	Afectivo
Dimensiones	0.133
	Superiores y Recursos 0.131
	No significativa
	0.117
Estrés laboral	Organización y Trabajo 0.184
	No significativa
	0.130
	0.140
	No significativa

En la Tabla 6 se observa con respecto al Factor Afectivo, un valor de correlación de Spearman Brown de 0.130 con probabilidad 0.140 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables. En el compromiso organizacional en la dimensión afectivo y estrés laboral en la dimensión superiores y recursos se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.133 con probabilidad 0.131 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables. Y en el compromiso organizacional en la dimensión afectivo y estrés laboral en la dimensión organización y trabajo se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.117 con probabilidad 0.184 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables.

Tabla 7

Correlación Spearman Brown entre estrés laboral por dimensiones y compromiso organizacional en la dimensión de continuidad en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

Variables		De continuidad
Dimensiones	Superiores y Recursos	0.152
		0.083
	No significativa	
	Organización y Trabajo	0.102
0.247		
		No significativa
Estrés laboral		0.146
		0.098
		No significativa

En la Tabla 7 de la correlación entre estrés laboral y compromiso organizacional en la dimensión continuidad se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.146 con probabilidad 0.098 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula donde no hay correlación entre las variables. En el compromiso organizacional en la dimensión de continuidad y estrés laboral en la dimensión superiores y recursos se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.152 con probabilidad 0.083 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables. Y en el compromiso organizacional en la dimensión de continuidad y estrés laboral en la dimensión organización y trabajo se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.102 con probabilidad 0.247 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables.

Tabla 8

Correlación Spearman Brown entre estrés laboral por dimensiones y compromiso organizacional en la dimensión de normativo en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

Variables	Normativo
Dimensiones	0.098
	Superiores y Recursos 0.269
	No significativa
	0.074
	Organización y Trabajo 0.402
	No significativa
Estrés laboral	0.095
	0.283
	No significativa

En la Tabla 8 de la correlación entre estrés laboral y compromiso organizacional en la dimensión normativo se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.095 con probabilidad 0.283 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables. En el compromiso organizacional en la dimensión normativo y estrés laboral en la dimensión superiores y recursos se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.098 con probabilidad 0.269 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables. Y en el compromiso organizacional en la dimensión normativo y estrés laboral en la dimensión organización y trabajo se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.074 con probabilidad 0.402 siendo no significativa ($p > 0.05$), se acepta H_0 que no hay correlación entre las variables.

CAPÍTULO IV.
ANÁLISIS DE RESULTADOS

El estrés laboral es la tensión o carga que un trabajador siente debido a las exigencias de su trabajo. Se trata de una respuesta física y emocional que ocurre cuando las demandas del entorno superan la capacidad y los recursos del individuo para hacer frente a ellas. Algunas de las causas más comunes de estrés laboral son la sobrecarga de trabajo, el bajo control sobre el trabajo, la falta de adecuación entre las habilidades y el trabajo, y el conflicto entre la vida laboral y personal. El compromiso organizacional, por otro lado, es el compromiso que un trabajador siente con su empresa y se puede dividir en tres tipos: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Algunos estudios sugieren que el compromiso organizacional puede tener un efecto protector en la salud mental de los trabajadores y reducir el estrés laboral, pero es necesario realizar más investigación en este campo para determinar con certeza la relación entre ambas variables.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación, ya que se ha demostrado que no existe correlación ($r = .123$; $p > 0.025$) entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa privada de Trujillo en 2022. Esto significa que no hay relación entre el malestar generado en el ambiente de trabajo de los docentes y el compromiso que estos muestran hacia la institución donde trabajan. Esto tiene sentido al considerar la perspectiva de Mathieu y Zajac (1990) y Kobasa (1982), quienes afirman que el compromiso organizacional protege al trabajador de situaciones estresantes, ya que se centran tanto en el compromiso con la organización que evitan distracciones en sus tareas. Asimismo, Cabrera y Urbiola (2012) señalan que el estrés tiene resultados negativos cuando hay poco compromiso organizacional. Sin embargo, Mathieu y Zajac (1990) defienden, por otro lado, que un alto nivel de compromiso en la organización genera un esfuerzo excesivo que ocasiona fatiga en el colaborador, tanto física como emocional.

Por otro lado, Treviño y López (2022), en su investigación en la ciudad de México, buscó establecer la relación entre distintas variables, en docentes mexicanos, dentro de estas relaciones, no se encontró relación ($p > 0.05$) entre el empoderamiento estructural y el agotamiento laboral. También es corroborado por Lazarini y Solís (2012), quien tampoco encontró relación ($p > 0.05$) entre el compromiso organizacional y el estrés ocupacional. Sin embargo, estos resultados son contrarios a los encontrados por Bada, et al. (2020) debido a que en su investigación sí encontró una relación significativa ($p < 0.05$) e inversa entre las variables.

Por otro lado, Ochoa (2018), encontró una relación ($p < 0.05$) altamente significativa entre las variables.

Una posible explicación de estas discrepancias, podría ser la complejidad y la diversidad de factores que influyen en la percepción de estrés y compromiso organizacional en el entorno laboral. Es plausible que, en este contexto específico, los empleados puedan experimentar estrés debido a diversas razones que no están directamente relacionadas con su compromiso con la organización, como, por ejemplo, la carga de trabajo, la gestión del tiempo o las relaciones interpersonales. Del mismo modo, es posible que el compromiso organizacional de los empleados esté influenciado por factores que no están necesariamente relacionados con el estrés laboral, como la satisfacción en el trabajo, el liderazgo, o la cultura organizacional. Por lo tanto, la falta de correlación encontrada en este estudio puede reflejar la complejidad de las interacciones entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, y la necesidad de considerar una variedad de factores contextuales y personales al analizar estas relaciones.

Por otro lado, se rechaza la primera hipótesis específica, donde el indicador Afectivo ($r = .130$) tiene probabilidad de 0.140 siendo no significativa ($p > 0.05$) con ninguno de los indicadores de estrés laboral, por tanto, no hay correlación entre las variables en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022. El indicador afectivo hace referencia a la motivación intrínseca de cada persona para continuar en la institución. Para Peralta (2013), el colaborador se va a identificar con la institución por medio del deseo de permanencia, lo que no implicaría someter al docente bajo una situación estresante; puesto que este se queda en la institución por motivación. De igual forma, Salanova y Schaufeli (2009) manifiestan que el compromiso laboral supone el conglomerado de sentimientos positivos con el fin de lograr una meta profesional por lo que no debería suponer un conjunto de malestares a nivel psíquico; sino un punto de partida para desenvolverse en el ámbito anhelado. Sin embargo, dicha afirmación discrepa con lo mencionado por el MINEDU (2022) quien manifiesta que en los docentes se presenta gran carga laboral la cual es aceptada con el fin de recibir una retribución económica. Esta retribución económica no necesariamente está dentro de los estándares del docente, siendo precisamente en Perú los docentes perciben la remuneración actual como insuficiente. El compromiso organizacional se refiere a la conexión emocional que siente un trabajador hacia su organización y al compromiso que tiene con los

objetivos de la misma. Es una medida de lealtad y dedicación que un empleado tiene hacia su empleador y hacia el trabajo que realiza.

En la dimensión Afectivo con la dimensión superiores y recursos de estrés laboral se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.133 con probabilidad 0.131 siendo no significativa ($p > 0.05$), por lo que no hay correlación. Dicho resultado se puede fundamentar en las características de la institución educativa; ya que al ser de carácter privado no cuenta con gran cantidad de alumnado y percibe ingresos para asumir la adquisición de los recursos suficientes. Es decir, que de acuerdo con lo mencionado por Bianchini (1997), los profesionales que cuentan con factores que no limitan el desarrollo laboral de los trabajadores se muestran como felixibles con la carga laboral. Y la dimensión afectivo con la dimensión organización y trabajo se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.117 con probabilidad 0.184 siendo no significativa ($p > 0.05$), por lo que no hay correlación. Sin embargo esto contrasta con lo dicho por Chávez (2016) quien manifestó que en su investigación existieron colaborades que toman una actitud de aferrarse a la institución a pesar de poseer otras opciones de trabajo. Para Floribel (2021) el trabajador llega a desarrollar apego emocional desde la perspectiva que su estado de ánimo es influenciado por factores internos de la entidad donde laboran.

Morales (2019), discrepa de los resultados encontrados, debido a que sí encontró correlación significativa ($p > 0.05$) inversa entre las dimensiones de las variables, aunque en un grado bajo. Algunas de las causas comunes que pueden afectar el compromiso organizacional incluyen la remuneración, las relaciones con los supervisores y los compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo y las oportunidades de crecimiento. Es posible que el estrés laboral también tenga un impacto en el compromiso organizacional, ya que el agobio causado por exigencias laborales que sobrepasan las capacidades o habilidades de un trabajador puede afectar su dedicación y lealtad hacia su empleador.

Además, se rechaza la segunda hipótesis específica, ya que se ha demostrado que no hay correlación ($r = 0.146$; $p > 0.05$) entre el indicador de Continuidad y otras variables en el personal que trabaja en una institución educativa privada de Trujillo en 2022. Esto coincide con lo señalado por Zepeda (1999) y Rodas (2013), quienes afirman que la persona es el centro de cualquier organización y que el trabajo es el lugar donde el colaborador busca una manera de parecerse a la persona que desearía ser, en armonía con su entorno. Para ello, busca establecer un ambiente que le ayude a descubrirse a sí mismo, a ser digno de tomar en cuenta, capaz de enfrentar la vida con éxito y ser competente. También se observa que no hay

correlación ($r = 0.152$; $p > 0.05$) entre la dimensión de Continuidad y la dimensión de Superiores y recursos, lo que se apoya en otra investigación realizada por Huamán y Maradiegue (2017), quienes encontraron un bajo nivel de estrés laboral junto con poco compromiso de continuidad en el sector educativo debido a condiciones de trabajo precarias y a la falta de cumplimiento de las expectativas de los colaboradores en cuanto a la continuidad en la institución. Sin embargo, debemos tener en cuenta que en la investigación se realizó en una institución educativa privada, donde se dispone de más recursos en comparación con las instituciones educativas públicas. Por otro lado, Lynch (2014) señala que una inadecuada relación jefe-subordinado propicia relaciones verticales, hegemónicas y de factores extrínsecos como la inestabilidad laboral, la percepción de un salario bajo y escasas posibilidades de ascenso a nivel organizacional.

La falta de correlación entre el indicador de Continuidad y otras variables, así como entre la dimensión de Continuidad y la dimensión de Superiores y recursos, sugiere la complejidad de los factores que influyen en el compromiso laboral y la percepción del entorno laboral. La importancia del ambiente laboral, las relaciones jefe-subordinado, las condiciones laborales y las expectativas del personal son aspectos clave a considerar para comprender el compromiso organizacional. Los hallazgos resaltan la necesidad de abordar no solo las condiciones laborales tangibles, como los recursos disponibles, sino también los aspectos intangibles relacionados con la identidad personal, la competencia y la percepción del colaborador sobre su lugar en la organización. Estos resultados subrayan la importancia de diseñar estrategias organizacionales que promuevan un ambiente laboral saludable, relaciones positivas entre jefes y subordinados, y oportunidades claras de desarrollo profesional para fomentar un compromiso sostenible y significativo por parte del personal.

Y por último, en el compromiso organizacional en la dimensión de continuidad y estrés laboral en la dimensión organización y trabajo se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.102 con probabilidad 0.247 siendo no significativa ($p > 0.05$), por lo que no hay correlación entre las variables. Con respecto a esto Flores (2019) manifiesta que el compromiso laboral consiste en aceptar las metas que tiene la empresa y estar en disposición de esta por medio de esfuerzo y expresión constante de mantenerse como parte de ella de forma activa. Al ser esta una práctica constante y de iniciativa propia, es posible que este compromiso de continuidad no genera malestar alguno en un colaborador realmente comprometido ya que se realizará las actividades por el solo hecho de desear la permanencia en la institución. Meyer

(1997) refiere que un trabajador no comprometido, simplemente no llegaría a tener permanencia en la empresa desertando de las funciones. Asimismo, Hellriegel (2001) refiere que las oportunidades en el mercado de trabajo pueden disminuir con la edad, lo que provoca que los trabajadores se apeguen más a sus puestos actuales.

Por último, se rechaza la tercera hipótesis específica, donde en el indicador Normativo se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.095 con probabilidad 0.283 siendo no significativa ($p > 0.05$), por lo que no hay correlación entre las variables en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022. Lo que no va de acuerdo con lo estipulado por Floribel (2021) donde señala que el colaborador se llega a identificar con la empresa y sus objetivos. Es decir, que al formar parte de la institución también asume las funciones a cumplir las cuales tratará de cumplir de acuerdo a lo establecido por la institución y a su normativa o meta acordadas. Esto sugiere que a pesar de que el compromiso laboral consiste en aceptar las metas que tiene la empresa y estar en disposición de esta por medio de esfuerzo y expresión constante de mantenerse como parte de ella, de forma activa, este compromiso de continuidad no genera malestar alguno en un colaborador realmente comprometido

Luego, en la dimensión superiores y recursos se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.098 con probabilidad 0.269 siendo no significativa ($p > 0.05$), por lo que no hay correlación. Donde Floribel (2021) apoya lo dicho debido a que refiere que a pesar del bajo nivel de estrés vivenciado en las organizaciones, el compromiso normativo se ve afectado puesto que los trabajadores demuestran descontento con la organización. Así mismo los trabajadores se muestran poco contentos con el ambiente laboral manifestándolo en las actividades que realizan y a su vez entorpesiéndolas. Y finalmente, en la dimensión organización y trabajo se observa un valor de correlación de Spearman Brown de 0.074 con probabilidad 0.402 siendo no significativa ($p > 0.05$), por lo que no hay correlación. Donde Anampa (2016) refiere lo contrario; puesto que refiere que el trabajador llega a verse estresado por las actividades que se le encomienda y las cuales deberán de ser cumplidas yendo de acuerdo a la normativa establecida en la institución.

Alvarado (2018) rechaza los resultados encontrados, debido a que, en su investigación, encontró una relación inversa ($p < 0.05$) entre las variables. La discrepancia con estos resultados, es posible que se haya dado porque, aunque son poblaciones similares, la cantidad de docentes era mucho menor que en la del presente estudio, es posible que las variables se

comporten de manera diferente, sin encontrar relación entre las mismas a la medida que se aumente la población, además de que el colegio en el que se realizó era un colegio diferente y de otras condiciones sociodemográficas a las utilizadas en este estudio. En este sentido, es crucial profundizar en futuras investigaciones para comprender mejor cómo factores como el tamaño de la muestra, las condiciones laborales específicas y las características demográficas influyen en la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. Estudios más amplios y detallados podrían arrojar luz sobre estas discrepancias y proporcionar insights valiosos para mejorar la gestión del bienestar laboral y el compromiso de los trabajadores en diferentes contextos organizacionales.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. No existe correlación ($p>0.05$) entre estrés laboral y compromiso organizacional en el personal de una institución educativa privada de Trujillo, 2022.
2. El nivel de estrés laboral es bajo en el 34.6% del personal de una institución educativa privada de Trujillo, 2022.
3. El nivel de compromiso organizacional es bajo en el 34.6% del personal de una institución educativa privada de Trujillo, 2022.
4. El factor Afectivo no presenta relación ($p>0.05$) con las dimensiones de estrés laboral.
5. El factor de Continuidad no presenta relación ($p>0.05$) con las dimensiones de estrés laboral.
6. El factor Normativo no presenta relación ($p>0.05$) con las dimensiones de estrés laboral.

5.2.Recomendaciones

1. Elevar las competencias en los docentes para gestionar el estrés laboral, ya que un 33% de estos se encuentra bajo situaciones estresantes. Haciendo uso de talleres desde el enfoque cognitivo conductual donde se ponga en prácticas técnicas de relajación, técnicas cognitivo conductuales como la reestructuración cognitiva y técnicas generales basadas en la recreación.
2. Capacitar por medio de talleres vivenciales pedagógicos desde el enfoque humanista, brindando técnicas de afrontamiento del estrés laboral, donde se recomienda la implementación de ejercicios, fomentar el evitar ingesta de alcohol y cafeína, instaurar en comunicación asertiva y el desarrollo de la tolerancia.
3. Se proponen talleres vivenciales pedagógicos y humanistas dirigidos a motivar a los docentes ya que el 34,6% confirma poseer un nivel de motivación bajo. El fomentar la motivación organizacional desde el uso de programas y/o talleres con enfoque humanista, brindará la oportunidad de que el individuo afiance su motivación a nivel personal, lo que le brindará una perspectiva positiva al momento de ejercer sus labores.

CAPITULO VI
REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias

- Alarcón, E. (2017). Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima, 2017. [Tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11234/Alarcon_TE.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Alvarado, L. (2018). Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo. [Tesis de maestría – Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23135>
- American Psychological Association (APA, 2020). Stress in the Workplace. Recuperado de <https://www.apa.org/topics/stress-workplace>
- Argomedo, J. (2013). Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Bada Quispe, O., Salas Sánchez, R., Castillo Saavedra, E., Arroyo Rosales, E., y Carbonell García, C. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los docentes peruanos*. MediSur, 18(6), 1138-1144
- Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Mac Graw - Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Dávila Escobar, A. y Mulett, L. (2012). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. Informes psicológicos, 12(2), 1-10
- Gallup, g. (2017). State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide. Recuperado de <https://www.gallup.com/workplace/238079/state-global-workplace-2017.aspx>
- Gascón Dalwin M, y Marcano H. Angelys (2013): Análisis del Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Arepera-Venezuela Maturí, Monagas [Tesis para Licenciatura]. Universidad de Oriente Núcleo de Monagas. Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Ed. 6 McGraw-Hill.

- Huamán, M. D., y Maradiegue, P. R. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los colaboradores de las agencias La Esperanza, El Porvenir y Unión de una entidad financiera, Trujillo 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11537/13591>
- International Labour Organization. (ILO, 2016). Workplace Stress: A collective challenge. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm
- Ivancevich, J. y Matteson T. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Lazarini, J., y Solís, A. (2012). *Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas lp en Costa Rica*. *Revista Gestión y estrategia*, (41), 15-28
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (MTPE, 2021). Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Seguridad y Salud en el Perú. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.pe/observatorio/>
- Morales, A. (2019). *El estrés laboral y su relación con el compromiso laboral en el personal docente de Sencico-año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas, Lima] Recuperado de: <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/8518>
- Moreno Salvador E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. Recuperado de: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Muñoz Orellano, D. N., y Hernández, H. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales Psychosocial risk: trends and new labour guidelines*, 21, 532–544. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
- Muñoz, E. (2019). *Prevalencia de estrés laboral y factores psicosociales en el personal administrativo del Seguro Social Campesino de Manabí*, 33. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4075/1/T-UIDE-2286.pdf>

- Ochoa, V. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6075>
- Patlán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?*, 35(1), 156–184. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Pererira, Martins J. K., Nascimento, J., & Santana, M. (2018). *Stress, retaliation and perception of injustice in organizations: proposal for an integrative theoretical model*, 774–787. https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n4/en_1679-3951-cebape-16-04-774.pdf
- Pompilla, Y. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]
- Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Treviño, R. y López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*. Vol. 33, N°2. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200259

ANEXOS

ANEXO 1
Escala de Estrés Organizacional

Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

- Anote 0 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- Anote 1 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 2 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 3 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 4 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- Anote 5 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 6 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	()
2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	()
3. El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo produce estrés?	()
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	()
5. El que mi supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa?	()
6. El que mi supervisor no me respete me estresa?	()
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	()
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	()
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	()
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	()
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	()
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	()
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	()
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	()
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	()
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	()
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	()
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	()

19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	()
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	()
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	()
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	()
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	()
24. El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	()
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	()

¡Gracias por su participación!

ANEXO 2

Inventario de Compromiso Organizacional

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5	6	7
En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En Moderado acuerdo	En Fuerte acuerdo

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
14	Esta empresa merece mi lealtad, por eso continué trabajando con ella.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.							
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18	Continué trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado.							

ANEXO 3
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a los trabajadores de una institución privada.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es establecer la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional.
- El procedimiento consiste en responder a un cuestionario denominado “Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS” y por “La Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen”.
- El tiempo de duración de mi participación es de 25 minutos aproximadamente.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de un cuestionario impreso, es decir de manera presencial.
- Puedo contactarme con la autora de la investigación Andrea Paz Fuentes mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Trujillo, dede 2022.

.....

DNI N°:

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir al correo electrónico apazf1@upao.edu.pe

ANEXO 4

Tabla 8

Nivel de estrés laboral y nivel de compromiso organizacional en el personal que trabaja en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

Nivel de estrés laboral	Nivel de compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n _o	%	n _o	%	n _o	%	n _o	%
Bajo	16	12.3	16	12.3	13	10.0	45	34.6
Medio	18	13.8	9	6.9	15	11.5	42	32.3
Alto	11	8.5	19	14.6	13	10.0	43	33.1
Total	45	34.6	44	33.8	41	31.5	130	100.0

El 13.8% de personal su nivel de compromiso organizacional es bajo y su nivel de estrés laboral es medio, el 14.6% de personal su nivel de compromiso organizacional es medio y su nivel de estrés laboral es alto, y el 11.5% de personal su nivel de compromiso organizacional es alto y su nivel de estrés laboral es medio.

ANEXO 5

Tabla 9

Validez de criterio a través de la correlación ítem-test de la escala de estrés laboral -OMS

Ítem	Decisión	Rict
1	Válido	0.693
2	Válido	0.559
3	Válido	0.729
4	Válido	0.752
5	Válido	0.788
6	Válido	0.688
7	Válido	0.806
8	Válido	0.790
9	Válido	0.759
10	Válido	0.781
11	Válido	0.754
12	Válido	0.785
13	Válido	0.757
14	Válido	0.734
15	Válido	0.739
16	Válido	0.778
17	Válido	0.747
18	Válido	0.762
19	Válido	0.759
20	Válido	0.765
21	Válido	0.738
22	Válido	0.702
23	Válido	0.766
24	Válido	0.750
25	Válido	0.692

Tras la utilización de la correlación ítem-test, se encontró que los 25 ítems son válidos con cocientes entre .688 y .806

Tabla 10

Confiabilidad a través del alfa de Cronbach y el omega de McDonald de la escala de estrés laboral -OMS

	Cronbach's α	McDonald's ω
Estrés laboral	0.97	0.971

Tabla 10

Normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov de la escala de estrés laboral -OMS

	Kolmogorov-Smirnov	p
Estrés laboral	.145	.000

Se determinó que el instrumento presentaba diferencias altamente significativas de la distribución normal, por lo que se seleccionó la estadística no paramétrica.