



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El estrés y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Santa
2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Araujo Ramos, Lourdes Aracely (ORCID: 0000-0003-1676-9239)

Mendoza Polo, Solange Ybette (ORCID: 0000-0002-2959-483X)

ASESOR:

Mgr. Gutierrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres por darme la fuerza de seguir adelante, mis hermanos por siempre seguir motivándome y poder lograr todo lo que me propongo. A mis profesores por siempre tenerme paciencia y apoyándonos a ser mejores.

ARAUJO RAMOS, Lourdes Aracely

A Dios, por iluminarme y brindarme salud para poder elaborar con éxito el presente trabajo de Investigación, a mis Asesores por brindarme su apoyo incondicional y transmitirme sus conocimientos que hicieron posible la realización de mi tesis.

MENDOZA POLO, Solange Ybette

Agradecimiento


Agradecer a Dios por darme vida, salud y fuerzas para poder seguir adelante a pesar de todas las dificultades presentadas, ayudándome a nunca rendirme y lograr mis metas de día a día. Agradecer de igual manera a los asesores por guiarnos en cada asesoría aprendiendo mucho de ellos.

ARAUJO RAMOS, Lourdes Aracely

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, a mis padres Giovanni Mendoza y Roció Polo por ser mi gran apoyo por confiar en mí siempre y darme la fuerza que necesito, a mis hermanos Giovanni y Alexandra por ser los principales motores de mis sueños, a mi abuelo Nolberto que aunque ya no se encuentre con nosotros físicamente siempre estará presente en mi corazón.

MENDOZA POLO, Solange Ybette

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

ARAUJO RAMOS, LOURDES ARACELY

cuyo título es:


**El estrés y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de la Ugel
Santa 2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *17* (Número).....
DIECISIETE (Letras).

Chimbote 05 de Diciembre del 2019.


.....
Mgtr. Mánolo Gutierrez Chilca
PRESIDENTE


.....
Mgtr. Cristian Urbina Suasnabar
SECRETARIO


.....
Mgtr. Sonia Mirelly Aguilar Sanchez
VOCAL

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

MENDOZA POLO, SOLANGE YBETTE

cuyo título es:

**El estrés y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de la Ugel
Santa 2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:17..... (Número).....
.....DIECISIETE..... (Letras).

Chimbote 05 de Diciembre del 2019.


.....
Mgtr. Maholo Gutierrez Chilca
PRESIDENTE


.....
Mgtr. Cristian Urbina Suasnabar
SECRETARIO


.....
Mgtr. Sonia Mirelly Aguilar Sanchez
VOCAL

Declaratoria de autenticad

Nosotras Araujo Ramos Lourdes con DNI N° 74082401 y Mendoza Polo, Solange Ybette con DNI N° 70012921 a afecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y autentica.

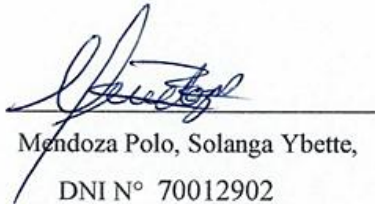
Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos, la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Lourdes Aracely Araujo Ramos

DNI N° 74082401



Mendoza Polo, Solange Ybette,

DNI N° 70012902

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticad	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de las variables.....	12
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
2.5. Procedimiento	15
2.6 Métodos de análisis de datos.....	16
2.7. Aspectos éticos	16
III. Resultados.....	18
IV. Discusión.....	37
V. Conclusiones.....	40
VI. Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos.....	48

Resumen

El presente estudio se titula, el estrés y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Santa 2019, tuvo como objetivo determinar la relación del estrés con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL del Santa 2019, para ello se consideró las teorías de Robbins (2009) con respecto al estrés y Steers (1977) en su estudio del compromiso en la cual se aplicó dos cuestionarios sobre una muestra censal de 50 trabajadores de la UGEL Santa.

Los resultados son significativos debido a que existe una relación positiva considerable entre el estrés y el compromiso laboral de la UGEL Santa, por lo tanto se comprobó la hipótesis de investigación de Rho de Spearman que proporcionó una significancia menor a 0.05, asimismo el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.583 indicando una relación entre las variables de estudio. Con respecto al análisis descriptivo de las variables, se encontró que el estrés está en un nivel alto según el 20% de los trabajadores, mientras que la dimensión del clima laboral con un 33% opinaron que tuvo un nivel muy alto, por otro lado se identificó el compromiso, dando un resultado de 20%, ya que opinaron que estuvo en un nivel alto, además de la dimensión de identificación, el 20% opinaron que estuvo en un nivel alto. Llegando a la conclusión que el estrés influye a medida que el trabajo sea más exigente en el compromiso laboral.

Palabras claves: estrés, compromiso laboral, clima laboral e identificación.

Abstract

The present study is entitled, stress and its relationship with the labor commitment in workers of the UGEL Santa 2019, was aimed at determining the relationship of stress with the labor commitment of workers of the UGEL del Santa 2019, for this purpose it was considered Robbins' theories (2009) regarding stress and Steers (1977) in their study of the commitment in which two questionnaires were applied on a census sample of 50 workers from the Holy UGEL.

The results are significant because there is a considerable positive relationship between stress and the labor commitment of the Holy UGEL, therefore the Spearman Rho research hypothesis was verified that provided a significance of less than 0.05, also the Rho coefficient Spearman's was 0.583 indicating a relationship between the study variables. With respect to the descriptive analysis of the variables, it was found that stress is at a high level according to 20% of the workers, while the dimension of the work environment with 33% thought that it had a very high level, on the other hand He identified the commitment, giving a result of 20%, since they thought that it was at a high level, in addition to the identification dimension, 20% thought that it was at a high level. Coming to the conclusion that stress influences as work becomes more demanding in work commitment.

Keywords: stress, work commitment, work environment and identification.

I. Introducción

La realidad problemática a nivel internacional hacen referencia que la Organización internacional del trabajo (2018) reveló en su primera investigación sobre la situación del trabajo y la salud dada donde se destaca grandes cifras de estrés en el trabajo, comprobado por el 12 a 16% de personas en un estado de constante tensión y estrés. No obstante se menciona que en el país argentino se reporta que el 26% de trabajadores presenta daños mentales producto de la sobrecarga laboral, el cual es principal causa de estrés en el trabajo.

En tanto en Brasil, Colombia y Chile, los resultados tampoco resultan tan alentadores. En la primera nación, un estudio logró concluir que el 14% de daños sanitarios por año eran a causa de enfermedades mentales, tal y como lo afirma el documento de la Organización Internacional del Trabajo. Por su parte, en Colombia, los resultantes de un estudio de los entornos laborales resulto un 25% de los hombres y un poco más del 28% de las féminas con un grado de estrés de 7 a 10, en escala máxima de 10.

Según Rojas (2018) docente psicólogo de la Universidad Pacifico del Norte, mencionó que actualmente las ansias laborales son dadas por el estrés que concibe el trabajador, y según un estudio, hay un 60% de personas en el Perú que sufre de estrés. Y siempre es a consecuencia de que se encuentre conflictos interpersonales o sobre cargas laborales y ello trae como consecuencia no poder conllevar un buen trabajo en cualquier organización, no es que digamos una enfermedad hereditaria si no una situación que de acuerdo al exceso de trabajo o ya sea otros temas se da en cualquier persona así sea desde los gerentes.

Se encontró también que distintas empresas que han desarrollado su afecto por tener una buena relación con un buen compromiso laboral permita hacer sentir bien a los colaboradores y por este medio aumentar la identidad, interés y satisfacción en su centro de trabajo; siendo una ventaja para la organización.

En lo que es la UGEL Santa se pudo notar que hay trabajadores que están pasando por un estrés ya se por la sobrecarga de trabajo, estar en un ambiente

donde no se sienten cómodos, o quizás trabajar bajo presión, pero ellos a pesar de eso sienten una responsabilidad que deben de cumplir, que es seguir trabajando a pesar de todo y cumplir sus horas diarias.

Con respecto al compromiso, se puede notar que se está notando un creciente problema, en lo que es el compromiso laboral ya que los trabajadores no se sienten comprometidos con la entidad, otra dificultad es la sobrecarga y la presión al trabajador. Por esta razón se estudiará las variables para conocer cuánto afecta el estrés en el compromiso laboral.

Arbaiza (2017) docente de la casa de estudios Esan, reconoció y sostiene que el compromiso laboral es un tema de importancia para las empresas que quieren guiar de manera sostenida sus actividades junto a su equipo de trabajo.

En el Perú el 50% de los directivos hicieron un hincapié que la carencia de compromiso en el trabajo es muy continua ya que se duplicó a la cifra del año pasado. Para los líderes de recursos humanos esto ya es problema, ya que el poco compromiso en los empleados haga quedar mal a la organización o que su visión no sea realizada como se le esperaba. Hoy en día los trabajadores se encuentran ejecutando nuevas formas de laborar, reaccionando así lentamente a la empresa. Ya en estos tiempos las nuevas generaciones no aspiran a trabajos de por vida, sino solo buscan mantenerse en planilla generándose un reto actual o a futuro.

En la organización pública en este caso la UGEL Santa, sus trabajadores mayormente son contratados, al tener como se diría su trabajo seguro, no hacen más que hacer lo mismo todos los días, no buscan mejorar en su trabajo, para ellos solo es trabajar, cumplir sus horas y al fin de mes cobrar, en cambio los pocos trabajadores jóvenes y que tienen un contrato a corto plazo se esmeran en hacer bien su trabajo, están comprometidos con lo que hacen, trabajan de la mano con su esfuerzo, dedicación y así sobresalir en lo que se está haciendo, tanto para que sirvan como de ejemplo para los demás como también para quedar bien ante sus jefes y el público.

A continuación se mencionan los trabajos previos considerados para la presente investigación. Es así que a nivel internacional, en Ecuador se tiene a García (2016) quien desarrolló su tesis con una muestra de 239 personas (63 trabajadores de diversas áreas y 176 trabajadores en áreas administrativas), el instrumento de apoyo en la recolección de datos fue un cuestionario de modelo demanda Control Karasev. Después del levantamiento de la información se obtuvo la siguiente conclusión:

- Se evidenció que los trabajadores mantienen grandes grados de estrés comprobado por el 67.5%, debido al modelo de trabajo y la gran tensión que existe. Esto puede delimitarse debido a la despreocupación por parte de la institución por el cuidado de sus trabajadores.

En México; Vargas, Soto y Rosas (2014) en su artículo científico, cuya investigación contó con una población de 241 colaboradores de 4 organizaciones del rubro Mype. Se usó un cuestionario como instrumento para recopilación de información dado por Meyer y Allen. El resultado hallado es el siguiente.

- Arrojan la existencia de una relación de la variable compromiso laboral con la edad, el nivel de estudios, entre otros factores esto se debe a que los factores sociodemográficos se establecen como significancia dentro del perfil de cultura de comportamiento frente al individuo dentro de la organización, en pocas palabras adjunta que el compromiso está sujeto a las variables condicionantes como la edad, condición socioeconómica, satisfacción laboral entre otras.

España, Piero y Rodríguez (2018) quien desarrolló en su artículo científico, y tuvo como muestra 5 organizaciones. Su instrumento de medición de datos fue una entrevista y llegaron a las siguientes conclusiones: El estrés laboral es un punto primordial de estudio para observar el grado de compromiso que puede tener un colaborador dentro de la empresa, si existe estrés, el colaborador se desvirtúa de las funciones que debe de realizar dentro de su empresa, esto a su vez no permite identificarse con la idea institucional de su centro de labores.

En España, Calderón (2016) quien desarrolló su artículo científico, tuvo una muestra de 456 trabajadores de diferentes empresas, distintos rubros. Su instrumento de medición de datos fue una entrevista y llegaron a la siguiente conclusión: Para el estudio organizacional y su comportamiento es importante que el trabajador contenga una buena socialización dentro de su centro de trabajo, ya que este condiciona la confianza y la comunicación informal dentro de los elementos que estimulan la mejora de un ambiente de trabajo, una mejor situación de identificación con la empresa por parte del mismo colaborador pudiendo delimitar el compromiso que por ellos tienen.

Argentina, Marsollier (2015) en su artículo científico, tuvo una muestra de 136 y su instrumento de medición de datos fue una entrevista y llegaron a las siguientes conclusiones: Los resultados hallados nos permiten una primera aproximación a aquellas características valoradas por los empleados como importantes para su desenvolvimiento laboral. Si bien los resultados obtenidos presentan sus limitaciones, también plantean nuevos interrogantes e invitan a seguir profundizando la temática en futuras investigaciones vinculadas al desarrollo del Engagement en el contexto laboral.

México; Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) en su artículo científico tuvo una muestra de 58 docentes. Su instrumento de medición de datos fue una entrevista Meyer y Allen, y llegaron a las siguientes conclusiones: Se identificó al compromiso laboral en los docentes del centro educativo como niveles medios, a su vez se comprobó que los factores como niveles socioeconómicos, de edad, entre otros no son relevantes a la hora de mostrar un compromiso organizacional dentro de la universidad pública.

En Oman, Moaz (2016) en su artículo científico, recogieron 102 cuestionarios estructurados del personal académico de la Universidad. Los resultados muestran que el nivel de estrés académico del personal era medio y, a veces, bajo. Además el nivel de desempeño laboral fue algo alto., descubriendo que la carga de trabajo tiene un efecto estadístico positivo en el desempeño laboral.

En Colombia, Osorio y Cárdenas (2016) quienes desarrollaron en su artículo científico, siendo de tipo descriptivo, teniendo una muestra de 29 artículos, llegaron a la conclusión:

- El estrés es un estado del organismo diferente a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto.
- Con respecto a los modelos del estrés, se observa que han jugado un papel importante en el estudio de este, siendo el fundamento para su conceptualización y explicación. Así mismo, han sido la base teórica para la construcción de los instrumentos más usados que miden el estrés.

En México, Ribeyro y Perreyra (2018) quienes desarrollaron en artículo científico , siendo de tipo descriptiva y exploratoria realizando una revisión sistemática de la producción científica reciente (es decir, artículos publicados a lo largo de los últimos cinco (5) años), siguiendo los elementos de informes preferidos para revisiones sistemáticas, llegando a la conclusión: los resultados de esta revisión sistemática destacan la asociación negativa entre el estrés y la calidad de vida en estudiantes universitarios, a través del deterioro de varios aspectos relacionados con la salud física y mental. También señaló que factores como Burnout, trastornos del sueño y depresión pueden maximizar esta asociación negativa, deteriorando aún más la calidad de vida. Se señala que el número reducido de estudios que abordan juntos los problemas planteados (es decir, el estrés y la calidad de vida en estudiantes universitarios), así como su restricción a los estudiantes de ciencias médicas y el pequeño número de estudios, solo un elemento identificado - de estudiantes de posgrado en maestría o doctorado de varias áreas de conocimiento.

Ewert y Chang (2018) en su artículo científico, siendo de tipo descriptiva y exploratoria, con una muestra de 90 personas, llegaron a la conclusión: los resultados de este estudio sugieren que la ubicación con el nivel más alto de la naturaleza tuvo el mayor efecto en la reducción de los niveles de estrés medidos por datos biométricos y psicométricos. Por lo tanto, si bien las personas pueden seleccionar diferentes lugares o actividades para reducir el estrés, para muchos, los entornos naturales pueden ser útiles en sus intentos de reducir sus niveles de estrés.

Culibrk y Delic (2018) en su artículo científico, de tipo descriptiva y exploratoria, con una muestra de 566 personas, llegaron a la conclusión: la participación es media parcialmente el efecto de la satisfacción laboral en el compromiso laboral, pero, a diferencia de muchos estudios realizados, las políticas y procedimientos de la organización no parecen afectar significativamente la satisfacción de los empleados.

Dávila y Jimenez (2014) en su artículo científico, de tipo descriptiva y exploratoria, con una muestra de 354 personas, concluyeron que el compromiso laboral y la identificación aluden a dos constructos diferentes, y tanto uno como otro pueden ser especialmente relevantes en la predicción de ciertas consecuencias en función de algunas variables contextuales. En base a este trabajo consideramos que sería deseable que la identificación se considerase como una faceta adicional para el análisis de la vinculación psicológica con la organización y, en este sentido, también sería deseable profundizar en las relaciones de causalidad que pueden establecerse entre las diferentes faceta.

Chiang y Riquelme (2018) en su artículo científico, en su estudio transversal, descriptivo correlacional, con una muestra de 184 trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción llegaron a la conclusión que: los trabajadores experimentan un bajo nivel de estrés y alto control laboral comparado con el grupo administrativo, ésta última posee un nivel de concentración mayor para lograr sus funciones correctamente y posee un tiempo reducido para realizar sus tareas, por ende se analiza que los trabajadores cumplen sus funciones activamente, con un nivel alto de motivación y aprendizaje activo.

Salvador y Sánchez (2018) en su artículo científico de tipo transversal, de nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 130 docentes, concluyo: Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe relación positiva entre el nivel moderado de liderazgo de los directivos y el compromiso laboral docente en la red educativa N° 22- UGEL 01. En vista de esto los rasgos característicos del liderazgo directivo eficaz determinarían las dimensiones del compromiso laboral docente.

Escobedo (2018) en su tesis realizado en la Universidad Cesar Vallejo- Trujillo, tuvo como objetivo principal hallar la correlación de ambas variables de estudio, tuvo una población de 38 colaboradores de la UGEL Trujillo, concluyendo: El estudio determinó que las variables estrés y el compromiso laboral no contenía una relación, si no que era inversa de un coeficiente de $-0,725$ y estadísticamente significativa que existe relación de grado negativa alta. Existe relación de grado moderada, y mientras más negativas sean relaciones laborales entre compañeros de trabajo e incluso entre empleador y trabajador ocasionará que el compromiso de los trabajadores sea menor.

Silverio (2018) en su tesis de nivel pregrado, cuyo objeto fundamental fue describir la correlación entre las variables calidad de vida laboral y el estrés laboral en docentes. Contuvo una población de 55 docentes, utilizo un cuestionario de escala de Likert, llegando a las siguientes conclusiones: Para la variable estrés, el docente está condicionado a percibir esta situación si no se le presenta las oportunidades de crecimiento dentro de la institución, si no existe un desarrollo de sus potencialidades, este individuo cae en el estrés laboral, lo que evidencia una despreocupación clara de sus labores.

García (2016) en su artículo científico, de nivel descriptivo correlacional, concluyo: Esto adquiere mayor relevancia en los profesionales que desarrollan su labor con personas y se produce una mayor implicación emocional. Estos profesionales esperan no solo una compensación económica, sino una satisfacción personal, la sensación de utilidad y un reconocimiento social de su labor.

Ruiz (2017) en su tesis de pregrado, tiene como objetivo precisar la conexión entre estrés y compromiso laboral en la UGEL, siendo de un tipo no experimental ya que la averiguación no serán tocadas variables, teniendo como conclusiones lo siguientes puntos:

- Existe una mala infraestructura y organización en ciertas áreas afectando así al trabajador y a los usuarios afectando a su salud mental y física puesto que los espacios serán cada vez más necesarios por la cantidad de trabajadores además de una mala justicia en la organización generando fuentes intrínsecas de satisfacción siendo este un causante de estrés y renuncia.

Reynaga (2015) en su tesis de maestría, cuyo objetivo principal era observar la relación entre las variables liderazgo y estrés laboral. A su vez la muestra fue conformada por 90 docentes en el año 2015, este estudio llegó a las siguientes conclusiones: Manifiestan que un liderazgo eficaz y efectivo, influye positivamente sobre los grados de estrés que manifiestan los docentes de los colegios al cual pertenece la UGEL, el estrés docente disminuirá, repercutiendo y beneficiando a estos y a la institución como organización.

Torre (2018) en su tesis pregrado tiene como objetivo principal hallar la relación entre el estrés y desempeño laboral. Su población es de 90 trabajadores del poder judicial, y llegaron a las siguientes conclusiones: El estrés laboral dentro de la institución evaluada alcanza niveles medios y altos con 34% y 45% respectivamente, pudiendo afirmar que en el centro de labores por la situación de atención correspondiente se delimita mucho estrés laboral, esto se debe a las metas que deben de cumplir entre otras situaciones.

Falla (2017) en su tesis posgrado, cuyo objetivo principal fue hallar la relación entre el estrés y satisfacción laboral. La población conformada por 46 docentes, teniendo como resultados la siguiente conclusión: Los niveles de estrés laboral dentro de los trabajadores de la institución educativa son de niveles altos con 54.35%. a su vez el 15.22% se encuentra en el nivel bajo del estrés.

En las teorías relacionadas al tema con respecto a la definición de estrés según Davis y Newstrom (1987) es un estado de gran excitación emocional de las personas, son etapas del pensamiento y las condiciones físicas. Además se aplica de manera general a las presiones de los individuos que suceden en su vida cotidiana.

Robbins (2009) nos habla de dimensiones que permite hacer una medición del estrés dentro de un trabajador, entre estas tenemos:

En sus Dimensiones del estrés tenemos:

El clima laboral, según Robbins (2009) es la personalidad de la empresa, es como la cultura, debido a que permite confirmar las costumbres, los valores y sus prácticas.

Asimismo tiene relación con la acción de las personas con otras y su capacidad de realizar sus tareas asignadas.

El esfuerzo, según Robbins (2009) es dar todo a cambio de algo, dentro de su trabajo, en donde se trazan objetivos y metas por parte de la empresa, además de satisfacer sus necesidades de manera individual.

El esfuerzo es la medición de intensidad, se podría decir cuando hay motivación se realiza un gran esfuerzo. Pero cabe la posibilidad que los altos niveles de esfuerzo den buenos resultados a la empresa.

La Recompensa, según Robbins (2009) es importante para cada trabajador de acuerdo a los salarios, con su reconocimiento respectivo por parte de la empresa.

Harter, Schmidt y Hayes (2002) ellos concuerdan que: El compromiso laboral es cuando el trabajador es involucrado del todo en su trabajo, sintiendo entusiasmo y satisfacción por sus labores.

Cuando el trabajador se siente motivado, comprometido con el trabajo y le gusta lo que hace, siempre se notara en los resultados y en el empeño que se le da por lograr lo que se quiere.

Hellriegel y Slocum (2009) menciona que las actitudes son un tipo de diferencia individual que afecta el comportamiento de la persona en la organización. Las actitudes son sentimientos, creencias y tendencias conductuales, más o menos duraderas, acerca de personas, grupos, ideas, cuestiones u objetos específicos.

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización.

Steers (1977) la fuerza relativa de identificación y de participación de un empleado en la empresa, además de la manera cómo se identifica con ella.

También plantea dos dimensiones para el compromiso laboral identificación y participación.

En las dimensiones de compromiso se consideraron:

Compromiso por identificación, es aquel compromiso que el empleado debe tener hacia la empresa, adquirida en el centro de trabajo como resultado de ser parte de la organización y además de cumplir con sus expectativas.

Compromiso por participación, este compromiso es estar dentro de todas las actividades de la empresa, el tiempo que pasa junto a sus compañeros, sentido de pertenencia.

Los autores mencionados concuerdan en que existen estos tipos de trabajadores en todas las organizaciones, y que a pesar el tiempo uno como superior se da cuenta en los resultados o propósitos que tiene la empresa.

Hellrigel (1999) por otro lado el compromiso también es definido como la fuerza de participación e identificación con la empresa. Caracterizado por la doctrina y la fuerte aceptación de objetivos y normas organizacionales, a su vez permite el poder ejecutar un esfuerzo considerable en mejora de la empresa y el alto deseo de ser parte de la empresa.

Podemos opinar que el compromiso del trabajador es una alta sensación y también la comprensión del pasado y el presente de cada una de las organizaciones, como podemos identificar los objetivos de la organización por los participantes. De este modo donde trata en especial la alineación del trabajador respecto al proceso de trabajo, sino para el compromiso de cada uno mismo.

Por tanto la formulación del problema planteado ¿Cuál es la relación entre el estrés y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Santa 2019?

La justificación teórica se realizó con la finalidad de brindar ideas referido al estrés y compromiso laboral, permitiendo así el uso de sus respectivas variables, usando teorías concretas ayudando a facilitar el estudio.

La justificación Social de la investigación se planteó a los trabajadores de la UGEL Santa. Los trabajadores de dicha organización se benefician, ya que se le contribuye información y datos exactos en lo que se está fallando o cuales son las causas principales de no estar comprometidos en su trabajado y de sufrir un estrés, ya que si no hay un buen ambiente laboral, lamentablemente la organización será afectada, situación que el público al acudir hace presencia de ello, situaciones como incomodidad de los tratos o resultados de algún trámite o gestión que están presentando.

La justificación práctica buscó encontrar conexión entre las variables, debido a que en la actualidad la organización pasa por este proceso que posiblemente esté afectando a los trabajadores y con su desempeño laboral en dicha institución, siendo un grave problema tanto como para ellos, para la organización y para la atención del público en general.

La justificación fue conveniente porque ayudó a conocer la relación del estrés con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Santa 2019, así también sirvió para saber cuáles son sus causas y que mejoras se le puede dar ante los resultados.

El objetivo general fue determinar la relación del estrés con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL del Santa 2019, y como objetivos específicos; identificar el nivel de estrés en los trabajadores de la UGEL Santa 2019, identificar el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Santa 2019 y analizar la relación del estrés con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

Se planteó la siguiente hipótesis

Hi: Existe relación entre el estrés y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

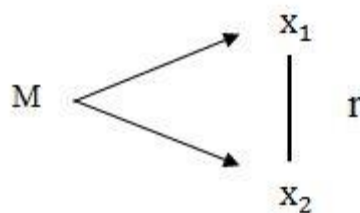
Ho: No existe relación entre el estrés y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tuvo un diseño no experimental, es decir no se manipulan las variables, solo se utilizó la observación en su ámbito natural y se recolectó la información, teniendo un corte transversal, porque el estudio se realizó en un tiempo determinado.

Hernández, Baptista y Fernández (2014) el nivel de investigación es correlacional, porque buscó la relación entre las variables de estrés y compromiso laboral.



Dónde:

M: Trabajadores de la UGEL Chimbote 2019

X1: Estrés

X2: Compromiso Laboral

r: Relación que existe entre las variables en estudio.

El presente estudio fue de tipo cuantitativo, debido a que se utilizó como instrumento el cuestionario, en el cual tiene la escala de Likert, mediante las respuestas tuvieron un valor numérico.

2.2. Operacionalización de las variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que las variables son la propiedad que se puede dudar y cuya diferenciación es dispuesta de medirse.

- Variable 1: Estrés
- Variable 2: Compromiso Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
El estrés	Para Robbins (2009) estrés es una condición dinámica en la cual una persona se halla ante la oportunidad, limitación o exigencia relacionada con lo que se desea y para las cuales el resultado se considera inseguro e importante a la vez.	El estrés viene a ser una enfermedad psicológica que afecta al ser humano trayendo como consecuencia problemas en el rendimiento laboral. Lo cual fue medido mediante un cuestionario a través del Clima laboral, esfuerzo y recompensa.	Clima laboral	• Compañeros de trabajo, supervisor, gerente	1,2,3	ordinal
			Esfuerzo	• Conductas que reflejan el excesivo esfuerzo	4,5,	
				• Emociones que reflejan el excesivo esfuerzo	6,7	
			Recompensa	• Salario	8,9,10,11	
• Perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo	12,13,14					
Compromiso	Steers (1977) es la fuerza relativa de identificación y de participación de un empleado en la empresa, además de la manera cómo se identifica con ella.	El compromiso es la identificación del trabajador con la empresa es por ello que se midió mediante la identificación y participación.	Identificación	• Valores	15,16	ordinal
				• Lasos emocionales	17,18,19,20,21	
				• Opciones laborales	28,29,30	
			Participación	- Compromiso	22,23	
				- Responsabilidad	24	
				- Sentido de obligación	25,26,27	

2.3. Población, muestra y muestreo

Según Tamayo (2012) señala que la población es el total de un fenómeno de estudio, el cual se debe cuantificar para un determinado estudio conformado por N elementos con características parecidas.

En este estudio la población estuvo conformada por los 50 trabajadores de la UGEL Santa.

Departamento	Número de Trabajadores
Dirección	10
Administración	15
Área Gestión pedagógica	8
Área Gestión institucional	12
Asesoría jurídica	5
Total	50

Fuente: Datos extraídos de planilla de la UGEL Santa 2019

Balestrini (2007) sostiene que la muestra censal es aquella en la cual estarán todas las unidades de la investigación, que están consideradas como muestra.

La muestra de la investigación fue una muestra censal que estuvo conformada por los 50 trabajadores de la UGEL Santa 2019.

En tanto en criterios de exclusión se excluyó a obreros no nombrados, ni plantillados dentro de la UGEL Santa 2019 y se incluyó solo a trabajadores nombrados y registrados en planilla.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hernández (2014) la técnica es conocido como un proceso metodológico encargado de operar e implementar los modelos de investigación, teniendo la practicidad de recopilar datos de forma rápida.

La técnica aplicada para esta investigación fue la encuesta con la finalidad de encontrar la relación entre dos variables estrés y compromiso laboral en la UGEL Santa 2019.

Hernández (2014) el instrumento es el cuestionario que se basa en una gama de items a modo de pregunta y otras implicancias que mantienen el objetivo de recopilar datos de los llamados a contestarlas.

El instrumento que se utilizó para esta investigación es un cuestionario de creación propia de las investigadores que contiene 30 preguntas para ambas variables, tanto para el estrés como para el compromiso laboral, este cuestionario se realiza con respuestas de escala de Likert, para poder así medir de una mejor manera los niveles mostrados dentro de las variables, posee un puntaje máximo de 120 y un mínimo de 30. Las 14 primeras preguntas corresponden al estudio de las variables estrés y evalúa las dimensiones clima laboral, esfuerzo y recompensa, las otras 16 preguntas que prosiguen evalúan a la variable del compromiso laboral y sus dimensiones son, identificación y participación.

Se validó a través del juicio de 3 expertos, dos temáticos y un metodólogo, los cuales validaron las preguntas del cuestionario para poder satisfacer metodológicamente a los objetivos trazados.

El nivel de confiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach debe de ser mayor a 0.80 para que el cuestionario sea confiable.

Para este estudio se aplicó una muestra piloto de 10 personas por cada variable, dando una confiabilidad de 0.826 en el estrés y en el compromiso, lo cual se corrobora que son fiables. (Ver anexo 03)

2.5. Procedimiento

La recolección de datos obtenidos para el presente estudio fue proporcionada por los trabajadores de la UGEL Santa. Siendo el tipo de información primaria, ya que la información que se recogió fue de forma directa. Se registró mediante sus valores numéricos visibles de sus variables como es el “estrés” y “compromiso laboral”, estos valores fueron conectados a los ítems numéricos de los instrumentos aplicados. El instrumento tuvo un cuestionario de 30 preguntas, que fueron aplicadas mediante encuestas de manera

individual a cada trabajador. Finalmente, las respuestas obtenidas, se codificaron y se transfirieron a una matriz y los datos se prepararon para su análisis mediante el programa estadístico SPSS V. 26.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para Hernández (2014) se analizaran los datos, buscar patrones, relacionar las variables, diferencias significativas entre grupos.

Por ello, luego de la encuesta realizada se produjo el análisis de datos, para la codificación de preguntas elaboradas, con cada una de sus dimensiones y sus respectivas respuestas.

A continuación se utilizó el programa de software Microsoft Excel y el programa SPSS V. 26, para el proceso de datos, donde se llegó a evaluar la confiabilidad del instrumento, realizando un análisis descriptivo e inferencial de las variables, donde se elaboró tablas de frecuencia y gráficos comprobándose la hipótesis de la investigación.

El coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables. Mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

A continuación tenemos los rangos de correlación de Spearman

+0.01 a 0.10 correlación positiva débil

+0.11 a 0.30 correlación positiva media

+0.31 a 0.75 correlación positiva considerable

+0.76 a 0.90 correlación positiva muy fuerte

+0.91 a 1.00 correlación positiva perfecta

2.7. Aspectos éticos

Para el recojo de la información se solicitó un permiso correspondiente a la directora de la UGEL, comunicándole el uso de esta investigación con fines estudiantiles delimitando así que la información recogida será confidencial y

anónima para los encuestados. Se precisa saber que se posee el compromiso al realizar esta investigación al no plagiar ningún tipo de fuente antes de ser citada y ceñirse a través de las normas Apa versión 6. Cabe señalar que los resultados obtenidos dentro de la investigación no serán alterados a fines convenientes.

III. Resultados

Según Objetivo General

Determinar la relación del estrés con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL del Santa 2019

Tabla 01

La relación entre estrés y el compromiso de los trabajadores de la UGEL del

Correlaciones

			Estrés	compromiso
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,583*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	compromiso	Coefficiente de correlación	,583*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Santa 2019

Fuente: Obtenido de la base de datos del cuestionario sobre estrés y el compromiso de los Trabajadores de la UGEL del Santa 2019 en el SPSS V. 26.

Descripción.

En la tabla 01 se comprueba la relación entre el estrés y el compromiso de los trabajadores de la UGEL del Santa 2019, aceptándose la hipótesis alternativa (H_i), con respecto a la significancia tuvo un valor de 0.000 siendo menor a 0.05. Teniendo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.583 lo cual indica una correlación positiva considerable.

Objetivo específico 01

Identificar el nivel de estrés en los trabajadores de la UGEL Santa 2019

Tabla 02

El nivel de estrés según los trabajadores de la UGEL Santa 2019

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy alto	13	26%
Alto	10	20%
Bajo	9	18%
Muy bajo	18	36%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019

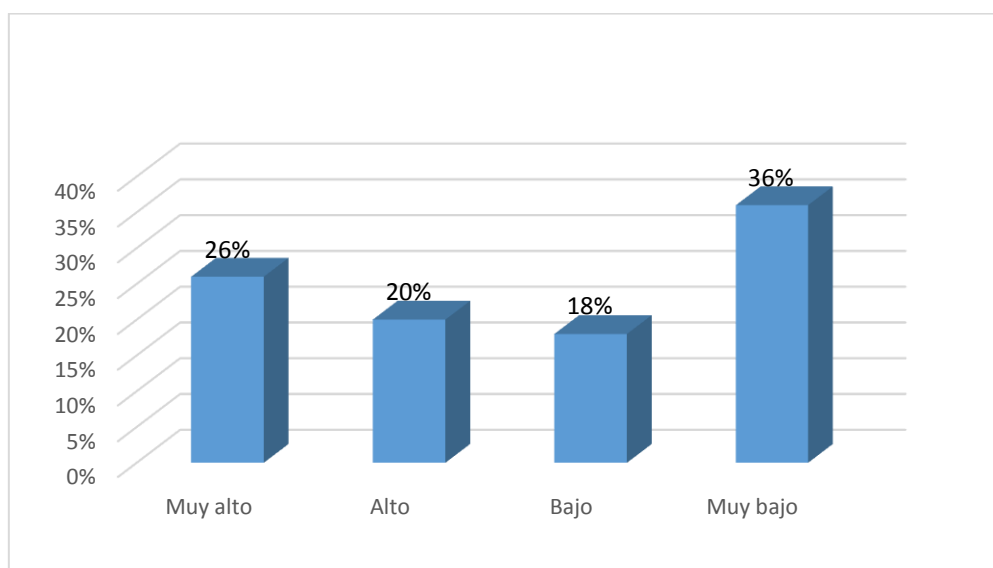


Figura 01: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de estrés de la UGEL Santa 2019.

Fuente: tabla 02

Descripción. El 36% de los trabajadores de la UGEL manifestaron que el estrés está en un nivel muy bajo, sin embargo el 20% nos dicen que el estrés es alto.

Tabla 03

El nivel del clima laboral según los trabajadores de la UGEL Santa 2019

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy alto	16	33%
Alto	13	27%
Bajo	10	18%
Muy bajo	11	22%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

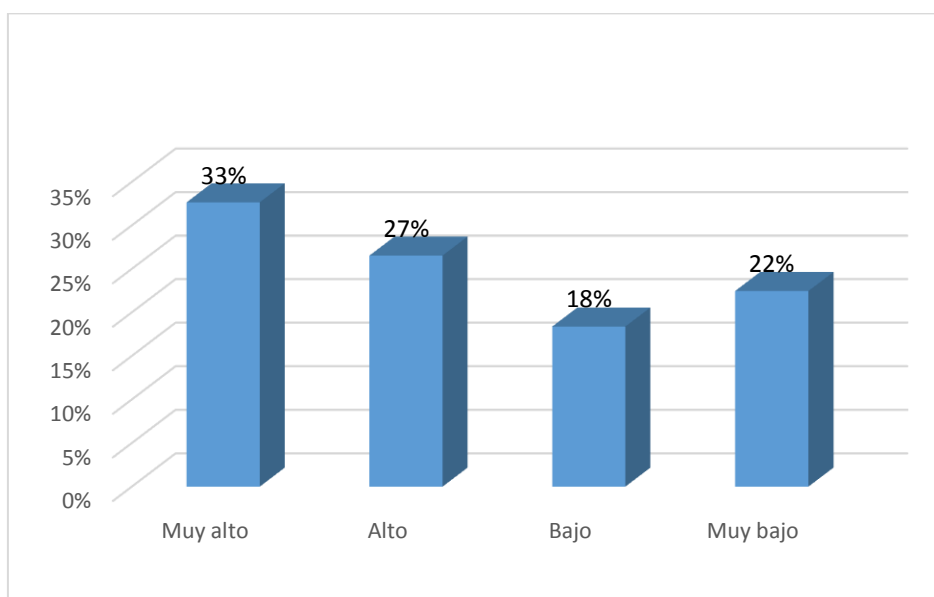


Figura 02: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel del clima laboral de la UGEL Santa 2019.

Fuente: tabla 03

Descripción. El 33% de los trabajadores manifestaron que el nivel del clima laboral está en un nivel alto, sin embargo el 22% opinaron que se encuentra en un nivel muy bajo.

Tabla 04

Opinión de los trabajadores sobre los compañeros de trabajo, supervisor y gerente de la UGEL Santa 2019.

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente Acuerdo	16	33%
De Acuerdo	13	27%
Desacuerdo	9	18%
Totalmente Desacuerdo	12	22%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

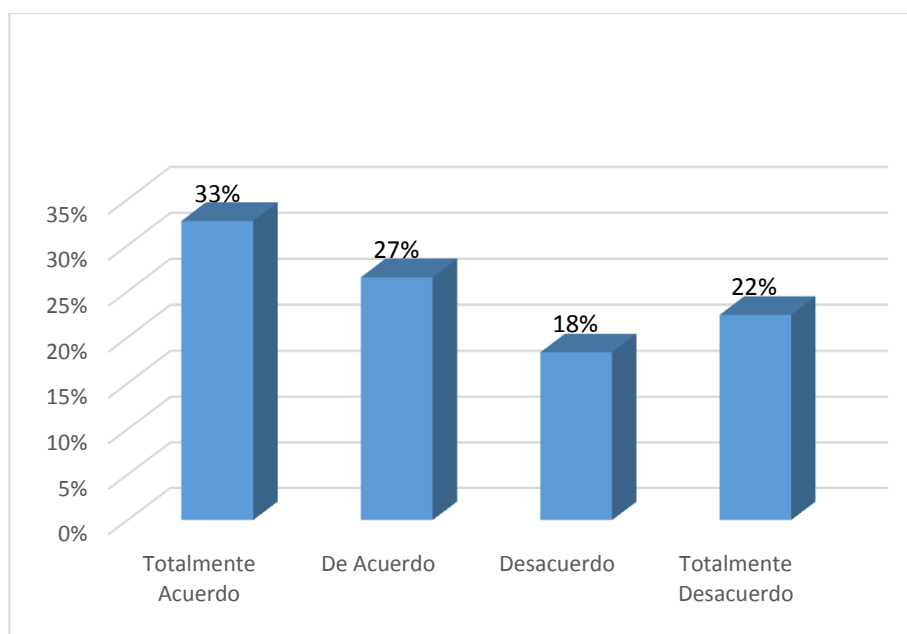


Figura 03: Opinión de los trabajadores encuestados sobre los compañeros de trabajo de la UGEL Santa 2019.

Fuente: tabla 04

Descripción. El 33% de los trabajadores manifestaron que están totalmente de acuerdo con los compañeros, supervisor y el gerente, en tanto el 18%, están en desacuerdo.

Tabla 05

Nivel del esfuerzo según los trabajadores de la UGEL Santa 2019

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy alto	10	20%
Alto	14	28%
Bajo	11	22%
Muy bajo	15	30%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

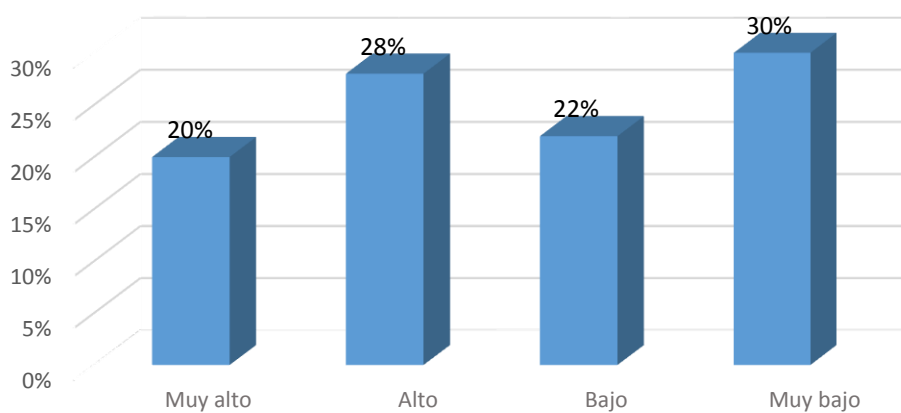


Figura 04: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de esfuerzo en la UGEL Santa 2019.

Fuente: Tabla 05

Descripción. El 30% de los trabajadores manifestaron que el nivel de esfuerzo es muy bajo, pero por otro lado el 20% opinaron que el nivel de esfuerzo es muy alto.

Tabla 06

Opinión de los trabajadores sobre las conductas que reflejan el esfuerzo en la UGEL Santa 2019.

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de Acuerdo	12	24%
De Acuerdo	20	40%
Desacuerdo	9	18%
totalmente Desacuerdo	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

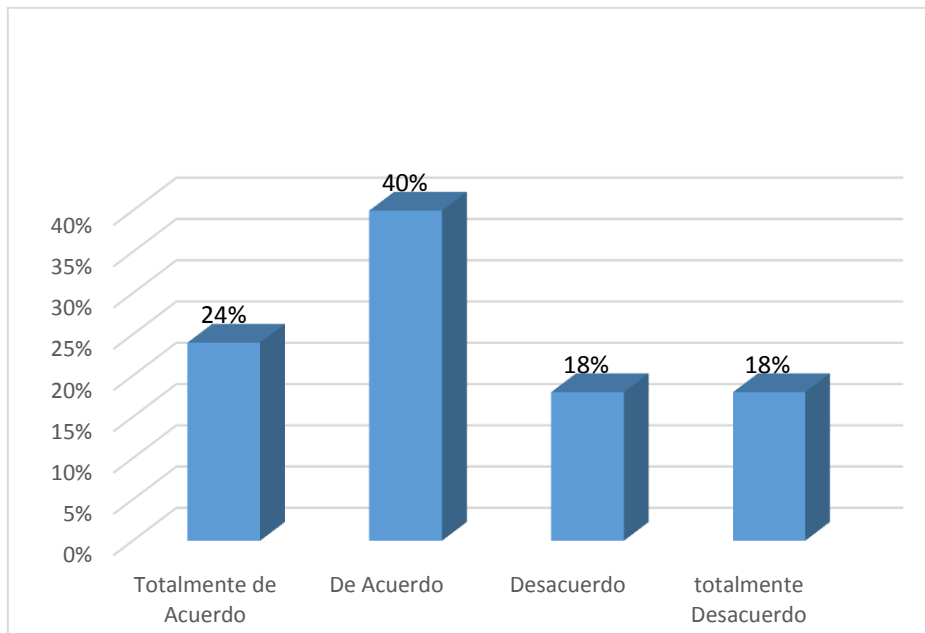


Figura 05: Opinión de los trabajadores encuestados sobre las conductas que reflejan en la UGEL Santa 2019.

Fuente: Tabla 06

Descripción. El 40% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo con la conducta de sus compañeros, sin embargo el 18%, están en desacuerdo.

Tabla 07

Nivel de recompensa según los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy alto	11	22%
Alto	12	24%
Bajo	12	24%
Muy bajo	15	30%
TOTAL	50	100%

Fuente: *Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.*

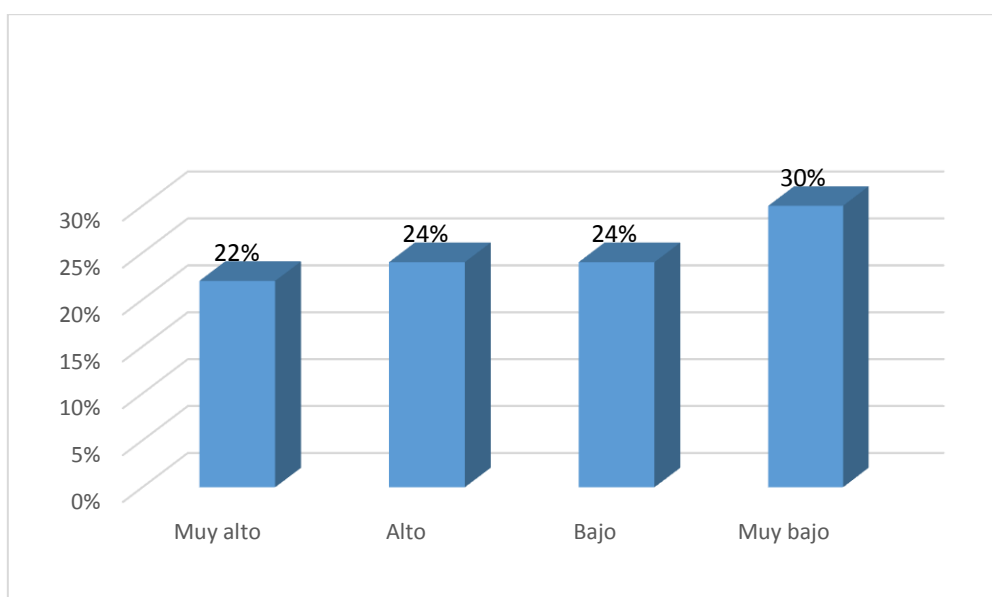


Figura 06: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de recompensa en la UGEL Santa 2019.

Fuente: Tabla 07

Descripción. El 30% de los trabajadores manifestaron que el nivel de recompensa es muy bajo, sin embargo el 22% opinaron que está en un nivel muy alto.

Tabla 08

Opinión de los trabajadores sobre el salario de la UGEL Santa 2019.

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	15	30%
De Acuerdo	11	22%
Desacuerdo	13	26%
Totalmente Desacuerdo	11	22%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

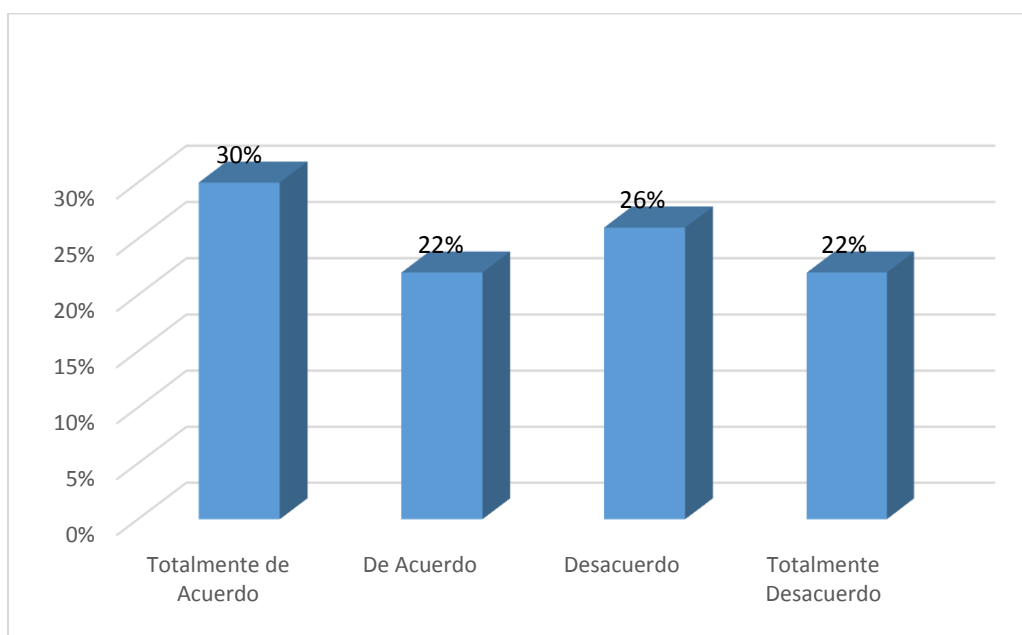


Figura 07: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el salario la UGEL Santa 2019.

Fuente: tabla 08

Descripción. El 30% de los trabajadores manifestaron que están totalmente de acuerdo con el salario, mientras que el 22% están totalmente desacuerdo.

Objetivo específico 02

Identificar el nivel de compromiso en los trabajadores en la UGEL Santa 2019.

Tabla 09

El nivel del compromiso de los trabajadores en la UGEL Santa 2019

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy alto	13	26%
Alto	10	20%
Bajo	12	24%
Muy bajo	15	30%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

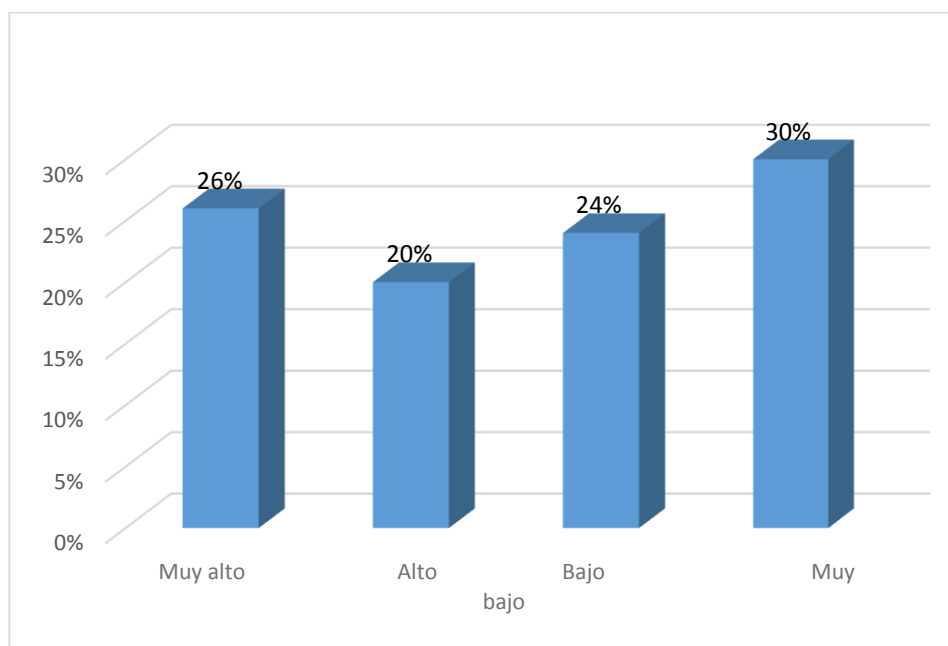


Figura 08: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de compromiso de la UGEL Santa 2019.

Fuente: tabla 09

Descripción. El 30% de los trabajadores manifestaron que el compromiso de los trabajadores es muy bajo, mientras que el 20 % es alto.

Tabla 10

El nivel de identificación de los trabajadores en la UGEL Santa 2019

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy alto	13	26%
Alto	10	20%
Bajo	12	24%
Muy bajo	15	30%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

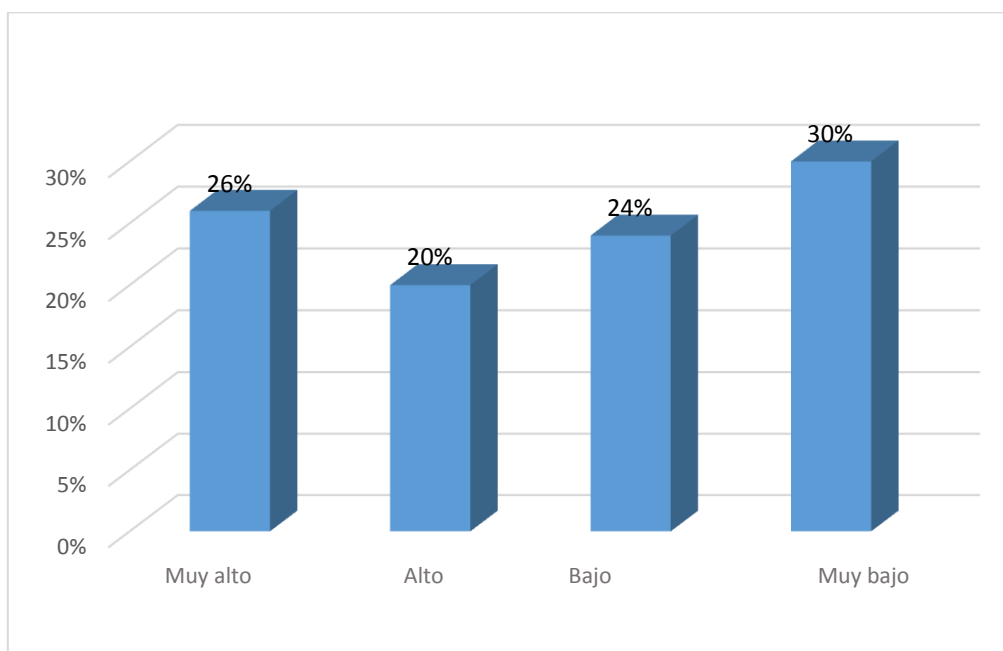


Figura 09: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de identificación en la UGEL Santa 2019.

Fuente: tabla 10

Descripción. El 30 % de los trabajadores manifestaron que el nivel de identificación es muy bajo, sin embargo el 20 % opinaron que el nivel de identificación es alto.

Tabla 11

Opinión de los trabajadores sobre los valores en la UGEL Santa 2019.

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	12	24%
De Acuerdo	10	20%
Desacuerdo	18	36%
Totalmente Desacuerdo	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

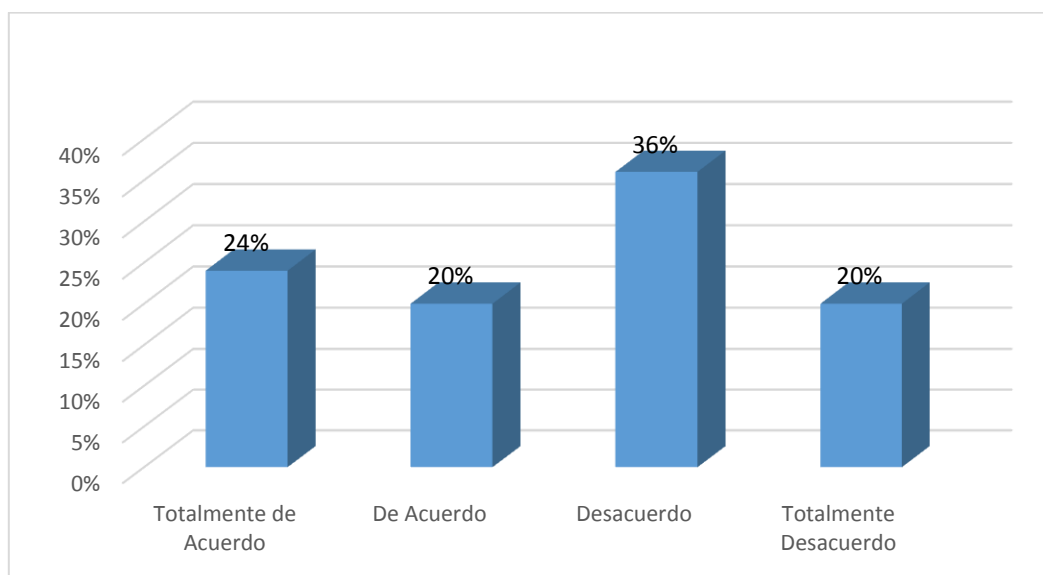


Figura 10: Opinión de los trabajadores encuestados sobre los valores de la UGEL Santa 2019.

Fuente: tabla 11

Descripción. El 36% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo con los valores, sin embargo el 24% opinaron que están totalmente de acuerdo.

Tabla 12

El nivel de participación de los trabajadores en la UGEL Santa 2019

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy alto	14	28%
Alto	11	22%
Bajo	16	32%
Muy bajo	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

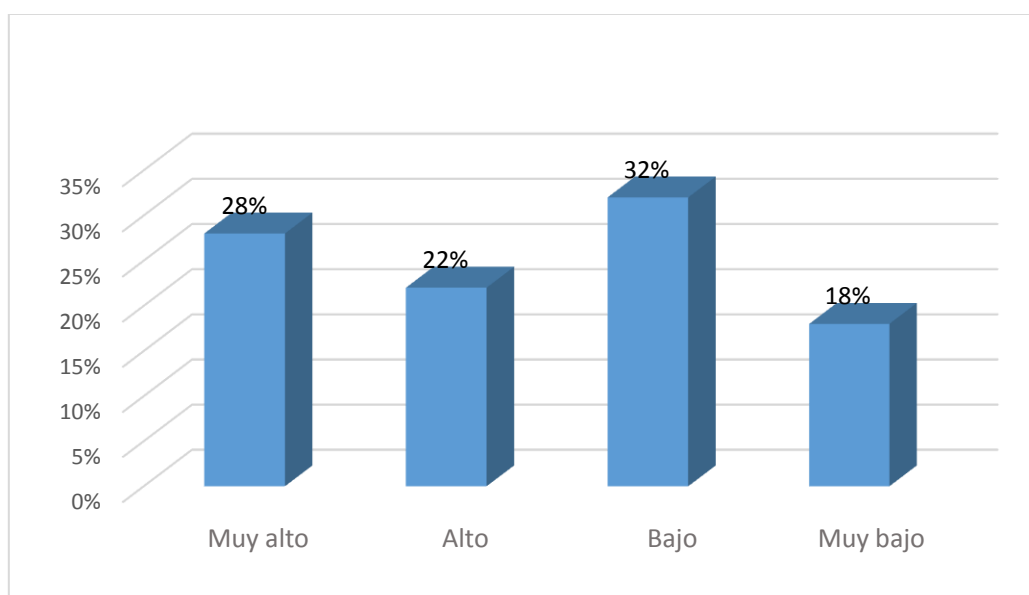


Figura 11: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de participación de la UGEL Santa 2019.

Fuente: tabla 12

Descripción. El 32% de los trabajadores manifestaron que la participación está en un nivel bajo, sin embargo el 18% opinaron hay un nivel muy bajo.

Tabla 13

Opinión de los trabajadores sobre el sentido de obligación en la UGEL Santa 2019.

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de Acuerdo	13	26%
De Acuerdo	12	24%
Desacuerdo	17	34%
Totalmente Desacuerdo	8	16%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

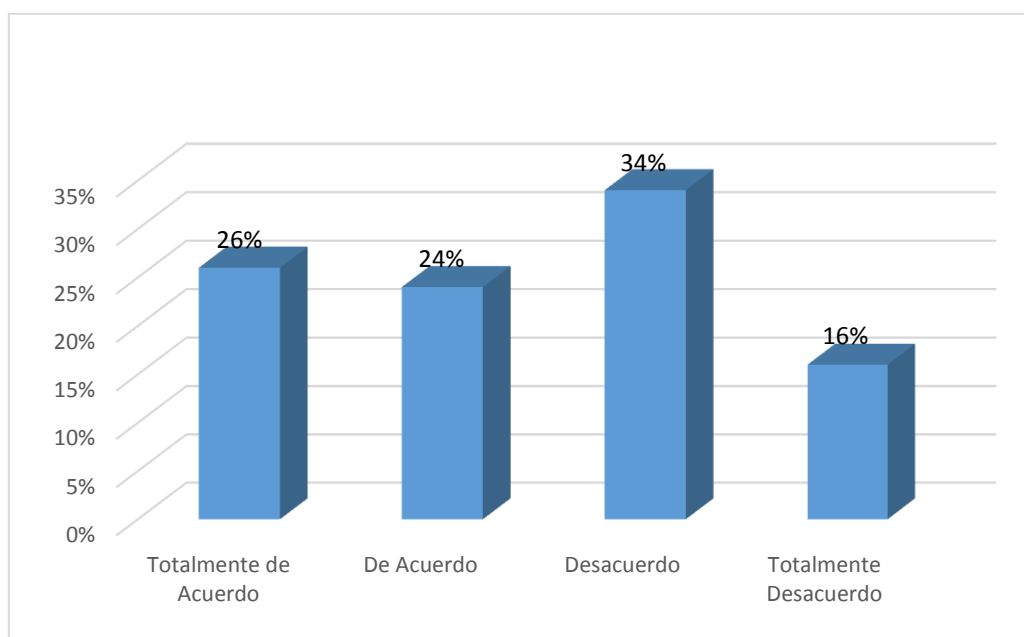


Figura 12: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el sentido de obligación de la UGEL Santa 2019.

Fuente: tabla 13

Descripción. El 34% de los trabajadores manifestaron que están en desacuerdo con el sentido de obligación, sin embargo el 16% opinaron que están totalmente desacuerdo.

Objetivo específico 03

Analizar el nivel de la relación del estrés con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

Tabla 14

Tabla cruzada Estrés laboral*compromiso								
			Compromiso laboral				Total	
			Muy alto	alto	bajo	Muy bajo		
Estrés	Muy alto	Recuento	7	5	0	1	13	
		% del total	14,0%	10,0%	0,0%	2,0%	26,0%	
	alto	Recuento	1	1	6	5	13	
		% del total	2,0%	2,0%	12,0%	10,0%	26,0%	
	bajo	Recuento	3	1	3	6	13	
		% del total	6,0%	2,0%	6,0%	12,0%	26,0%	
	Muy bajo	Recuento	2	3	3	3	11	
		% del total	4,0%	6,0%	6,0%	6,0%	22,0%	
	Total		Recuento	13	10	12	15	50
			% del total	26,0%	20,0%	24,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa 2019.

Descripción. Como podemos observar en la tabla 14 la mayor concentración de estrés y compromiso laboral está entre los niveles bajo y muy bajo con un 30% según la opinión del trabajador, por otro lado el estrés y compromiso laboral se encuentra entre los niveles alto y muy alto con un 28%. Comprobándose la relación entre ambas variables.

IV. Discusión

Calderón (2016) concluyó que para el estudio organizacional y su comportamiento es importante que el trabajador contenga una buena socialización dentro de su centro de trabajo, ya que este condiciona la confianza y la comunicación informal dentro de los elementos que estimulan la mejora de un ambiente de trabajo, esto a su vez estimula una mejor situación de identificación con la empresa por parte del mismo colaborador pudiendo delimitar el compromiso que ellos tienen. Esta información se refuta en la tabla 9, según el 54% de los trabajadores manifestaron que el nivel de identificación es muy bajo, sin embargo el 26 % opinaron que el nivel de identificación es muy alto. Ya que la mayoría de los trabajadores son nombrados, por esa razón no se sienten identificados. Entonces se debe incentivarlos para que tengan un mayor compromiso.

Maldonado, et al. (2014) concluyeron que se identificó los factores sociales que afecta de manera regular al compromiso laboral, dentro de la universidad pública. La cual se confirma en la tabla 07, según el 30% de los trabajadores manifestaron que el nivel de recompensa de los trabajadores es muy bajo, sin embargo el 22% opinaron que está en un nivel muy alto, debido a que la recompensa se da dos veces al año y no hay pago por horas extras. Entonces la recompensa es importante para el trabajador, ya que sin incentivo su compromiso baja.

Ruiz (2017) concluyó que una mala infraestructura y organización en ciertas áreas afecta al trabajador y a los usuarios en su salud mental y física puesto que los espacios serán cada vez más necesarios por la cantidad de trabajadores siendo este un causante de estrés, de acuerdo con los resultados de la presente investigación concuerdan con el autor, ya que en la tabla 05, el 30% de los trabajadores manifestaron que el nivel de esfuerzo es muy bajo. Por lo tanto se debe mejorar el desempeño de cada trabajador mediante una recompensa por su esfuerzo.

Torre (2018) concluye que el estrés dentro de la institución evaluada alcanza niveles medios y altos con 34% y 45% respectivamente, pudiendo afirmar que en el centro de labores por la situación de atención correspondiente se delimita mucho estrés, esto se debe a las metas que deben de cumplir entre otras situaciones. Lo cual se refuta según tabla 02, donde el 36% de los trabajadores manifestaron que el estrés está en un nivel muy bajo. Porque muchos de ellos no tienen mucho interés en realizar su labor.

Dávila y Jimenez (2014) concluyeron que sería deseable que la identificación se considerase como una faceta adicional para el análisis de la vinculación psicológica con la organización. Según los resultados obtenidos refutan lo determinado por el autor en la tabla 10 ya que el 54 % de los trabajadores manifestaron que el nivel de identificación es baja, sin embargo el 46 % opinaron que el nivel de identificación es buena, debido a que mucho de ellos no se encuentran identificados por motivos que son nombrados y como tienen un trabajo estable, no sienten esa identidad hacia la institución. Por lo tanto el trabajador debe sentirse más identificado con la entidad.

Chiang y Riquleme (2018) concluyó que los trabajadores experimentan un bajo nivel de estrés y alto control laboral comparado con el grupo administrativo, ésta última posee un nivel de concentración alto para lograr sus funciones correctamente y posee un tiempo reducido para realizar sus tareas, por ende se analiza que los trabajadores cumplen sus funciones activamente, con un nivel alto de motivación y aprendizaje activo. En la cual se confirma en la tabla 2 según el 36% de los trabajadores de la Ugel manifestaron que el estrés está en un nivel muy bajo, sin embargo el 20% nos dicen que estrés es alto, porque la mayoría de ellos muestran muy poco interés en su trabajo, ya mucho tienen un trabajo asegurado, por esa razón muestran un nivel bajo de estrés y mucho menos un control en sus actividades que realizan. Entonces en la entidad a los trabajadores tienen que mejorar su desempeño para que la sociedad tenga una mejor perspectiva de ellos.

Escobedo (2018) en su tesis concluyó que las variables estrés y el compromiso laboral no contenía una relación, si no que era inversa de un coeficiente de $-0,725$ y estadísticamente significativa que existe relación de grado negativa alta, debido que cada trabajador realiza sus labores solo. La cual se refuta en la tabla 01 comprobando la relación entre el estrés y el compromiso de los trabajadores de la Ugel del Santa, aceptándose la hipótesis alternativa (H_i). Con respecto a la significancia tuvo un valor de 0.000 siendo menor a 0.05 , teniendo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.583 lo cual indica una correlación positiva considerable, debido a que existe un estrés regular ya que algunos de los trabajadores están trabajando con una sobrecarga laboral y a la vez comprometidos con la institución.

V. Conclusiones

- 5.1** Se determinó la relación entre el estrés y compromiso, teniendo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.583 lo cual indica una correlación positiva considerable, aceptándose la hipótesis alternativa (H_1), con respecto a la significancia tuvo un valor de 0.000 siendo menor a 0.05 (tabla 1)
- 5.2** Se identificó el nivel de estrés, según el 36% de los trabajadores de la UGEL Santa 2019 manifestaron que el estrés está en un nivel muy bajo, debido a que sus dimensiones como el clima laboral que estuvo en un nivel bajo según el 18%, el esfuerzo estuvo un nivel muy malo según el 30% y la recompensa en un nivel muy malo según el 30%, esto muestra que en la Ugel Santa se debe incrementar el esfuerzo de los trabajadores, a media que la recompensa sea llamativa. (Tabla 2, 3, 5 y 7)
- 5.3** Se identificó el nivel de compromiso laboral, según el 30% de los trabajadores manifestaron está en un nivel es muy bajo debido a que sus dimensiones como la identificación según el 24 % es bajo y la participación el 28% manifestaron que está en un nivel alto. Por lo tanto se demuestra que el trabajador no siente mucha identificación y como consecuencia un poca participación dentro de la institución. (Tabla 9, 10 y 12)
- 5.4** Por último, se analizó el estrés y el compromiso laboral de la UGEL Santa, donde en la tabla 14, se puede comprobar la relación que existió entre las variables, con un 30% que estuvo entre los niveles bajo y muy bajo, por otro lado el estrés y compromiso laboral se encuentra entre los niveles alto y muy alto con un 28%. Por lo tanto el estrés influye de manera positiva en el compromiso laboral.

VI. Recomendaciones

- Se recomienda a la directora de la UGEL Santa, para que el estrés en los trabajadores no sea tan agobiante y tengan un mejor compromiso laboral, se realice buenas relaciones entre compañeros, tomarse tiempo para descansar, organizarse, y que sus superiores puedan conocer sus inquietudes laborales, así ellos se sienta identificado con la entidad y así tenga una mayor participación, otra también sería el trabajo en equipo para mejorar su desempeño y el compromiso laboral.

- Se recomienda a la gerencia de recursos humanos planificar talleres y charlas motivadoras para combatir el estrés en la empresa.

- Respecto al compromiso laboral, se recomienda a la directora y al administrador incentivar a los trabajadores mensualmente, haciéndole un reconocimiento por su desempeño laboral ya que el nivel de compromiso es muy bajo.

- Se recomienda a la directora de la UGEL Santa, contratar personas capacitadas para realizar técnicas de relajación y así disminuir el estrés, motivándole a trabajar en equipo y con más empeño para tener resultados positivos para la entidad y la buena atención al público.

Referencias

- Arbaiza, M. (2017). Compromiso Laboral. *El Peruano*. Recuperado de <http://www.elperuano.com.pe/noticia-compromiso-laboral>
- Balestrini, M. (2007). *Metodología para la elaboración de informes*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/185497524/Balestrini-M-y-Lares-A-2007Metodologia-para-la-elaboracion-de-informes>
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, volumen 21 (3)*, 239-247. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Culibrk, J y Delic, M (2018). “*Satisfaction, work commitment and participation*”. February 2018. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/323223935_Job_Satisfaction_Organizational_Commitment_and_Job_Involvement_The_Mediating_Role_of_Job_Involvement
- Chiang, M y Riquelme, G (2018). “*Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a Charity Institution of the Province of Concepción*”. Universidad Pontificia de Madrid. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Dávila, C y Jimenez, G (2014). “*Sense of belonging and work commitment: welfare prediction*”. Revista de Psicología vol.32 no.2 Lima 2014. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004
- Dávila, J. y Jiménez, I. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe. Volumen 29 (1)*, 68-82. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618004.pdf>

- Davis, Keith y John W. Newstrom. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional*. 7ta. ed. (2a. en español). México: McGraw-Hill
- Escobedo, L. (2018). *Estrés laboral y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL N°4 Trujillo Sur Este – 2018* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23934/escobedo_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ewert, A y Chang, Y (2018). “*Levels of Nature and Stress Response*”. Published online 2018, V8. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5981243/>
- Falla, E. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017* (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11958/falla_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, J. (2016). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Cuenca 2015. (Tesis de maestría), Universidad de Cuenca, España. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- García, M (2016). “*El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*”. 19, enero-diciembre, 2016, Universidad de Lima. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
- Harter, J., Schmidt, F. y Hayes, T. (2002). Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279. Recuperado de <http://x.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2001). *Organizational Behavior* South-Western College

- Hernández, C. (2014). Metodología de la investigación. México D.F. Editorial: Marcela I. Rocha Martínez. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. Baptista, P. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México, D.F: Interamericana Editores. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Lemos, M y Perez, M (2018). “*Stress and Mental Health in Medical Students: Relation with Coping and Extracurricular Activities*”, Facultad de Medicina, Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de <http://www.archivosdemedicina.com/medicina-de-familia/estres-y-salud-mental-en-estudiantes-de-medicina-relacion-con-afrontamiento-y-actividades-extracurriculares.pdf>
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., y Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica. Volumen 47*, 12-18. Recuperado de file:///C:/Users/PC/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_94431297002.pdf
- Marsollier, G. (2015). El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la psicología de la salud ocupacional positiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento. Volumen (7)*, 22-29. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/9054>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*
- Moaz, G. (2016). “The impact of work stress on work performance: a case study on the academic staff of the dhofar university.” May 2016. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/302258258_The_impact_of_job_stress_on_job_performance_A_case_study_on_academic_staff_at_dhofar_university

- Montenegro, A. y Rivera, V. (2018). *Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26450/Montenegro_AAP-Rivera_VGCD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Motyka, B. (2018). “Employee engagement and performance”. Warsaw School of Economics. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_engagement_and_performance_a_systematic_literature_review
- Organismo Internacional de Trabajo. (24 de abril del 2018). Informe de salud mental y físico de trabajadores latinoamericanos. *RPMESSP. Volumen 28(2)*. Recuperado de <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/503>
- Organizacional. México, D.F.: CengageLearning editores, S.A. de C.V.
- Osorio y Cárdenas (2016). “*Estrés: estudio de revisión*”. *Perspectivas en Psicología*, vol. 13, núm. 1, Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>
- Piero, J. y Rodríguez, I. (2018). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*. Volumen 29(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Reynaga, A. (2015). *Liderazgo transformacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa “Nicolás Copérnico” UGEL 05 SJL/EA, 201* (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17871/Reynaga_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ribeyro, I y Perreyra, R (2018). “*Stress and Quality of Life Among University Students*”. Volume 4, Issue 2, June 2018. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452301117300305>

- Robbins, P. y Stephen. (2009). *Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. 3a. ed., México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rojas, D. (16 de junio del 2018). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la seguridad social latinoamericano. *RPMESSP, Volumen 28(2)*. Recuperado de <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/503>
- Ruiz, T. (2017). *El estrés y su relación en el desempeño laboral en la sede UGEL N° 03 Trujillo Nor oeste, Año 2017*. (Tesis de pregrado) .Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10025/ruiz_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salvador , E y Sánchez, J (2018). “*Leadership of managers and teacher work commitment*”. Rev. investig. Altoandin. vol.20 no.1 Puno ene./mar. 2018. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011
- Silverio, V. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015* (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14225/Silverio_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Steers, R. (1977). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas
- Steers, R. (1977).*Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Recuperado de http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

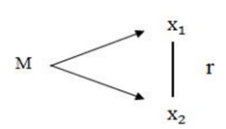
Tamayo, M. (2012). *¿Qué es la población en una investigación?* . Recuperado de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

Torre, V. (2018). *El estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del poder judicial del distrito de Chimbote, 2018* (tesis pregrado). Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28983/La%20Torre_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, J., Soto, J. y Rosas, K. (2014). *La relación del Compromiso Organizacional con el nivel de estudios, la edad y el género en trabajadores de la industria del calzado en el León, Guanajuato*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/oidles/16/sociodemografia>.

Anexos

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
“El estrés y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de la Ugel del Santa 2019”	Objetivo General Determinar la relación del estrés con el compromiso laboral de los trabajadores de la Ugel del Santa 2019	Hi: Existe relación entre el estrés y el compromiso laboral en los trabajadores de la Ugel del Santa 2019”. Ho: No existe relación entre el estrés y el compromiso laboral en los trabajadores de la Ugel de la Santa 2019”.	V ₁ : Estrés	Clima laboral	<p>Diseño. Descriptivo Correlacional</p>  <p>Dónde: M: Trabajadores de Ugel Santa 2019 X1: Estrés X2: Compromiso laboral r: Relación que existe entre las variables en estudio.</p> <p>Población: 50 trabajadores de la Ugel Santa 2019</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
	Objetivo específicos O1: Identificar el nivel de estrés en los trabajadores de la Ugel Santa 2019			Esfuerzo	
	O2: Identificar el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de la Ugel Santa 2019			Recompensa	
	O3: Analizar la relación del estrés con el compromiso laboral de los trabajadores de la Ugel Santa 2019	V2: Compromiso Laboral	Identificación		
			Participación		

**ANEXO N° 02: INSTRUMENTOS SOBRE EL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL
COMPROMISO LABORAL**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Reciba Usted mi cordial saludo:

Mucho agradeceré su participación aportando datos respondiendo a las preguntas del presente cuestionario

Marque la respuesta de acuerdo a lo siguiente:

TA: Totalmente de acuerdo

DA: De acuerdo

D: Desacuerdo

TD: Totalmente desacuerdo

EL ESTRÉS	TA	DA	D	TD
1. Considera que la relación con sus compañeros de trabajo es importante para tener un buen clima laboral.				
2. Considera que la relación con el supervisor es importante para tener un buen desarrollo en su lugar de trabajo.				
3. Considera que la relación con el gerente debe darse de forma directa para darle a conocer la conformidad o incomodidad sobre temas laborales.				
4. Debido a la cantidad de tareas que usted tiene, trabaja a un ritmo muy apurado				
5. Le interrumpen e incomodan con frecuencia en su trabajo				
6. En el área donde te desempeñas sientes el peligro de ser despedido				
7. Sientes que trabajas mucho y no eres recompensado				
8. Recibe algún tipo de incentivo que valore su aporte a los resultados obtenidos				
9. Esta de acuerdo con la remuneración que percibe actualmente.				
10. Esta de acuerdo con la forma de cómo se les asignan las remuneraciones.				
11. Recibe algún tipo de bono por su desempeño laboral.				
12. Las oportunidades de promoción en la organización, son escasas.				
13. Su puesto de trabajo está en peligro de ser despedido.				
14. Teniendo en cuenta su formación, considera adecuado el cargo que				

desempeña.				
COMPROMISO LABORAL				
15. La organización te inspira dar lo mejor de ti porque te da confianza.				
16. Compromiso y responsabilidad son valores que se respetan en la institución.				
17. Se siente identificado emocionalmente a la organización.				
18. Existe compromiso afectivo en su relación laboral por parte de los trabajadores.				
19. Siente usted incomodidad por el poco tiempo de receso.				
20. Siente satisfacción por como la institución en la que trabaja le está valorando.				
21. Usted realmente siente los problemas de la organización como si fueran propios.				
22. Se siente comprometido con las labores que ayudan a mejorar la organización.				
23. En el trabajo usted tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible respetando la normativa de la institución.				
24. Esta orgulloso de la conciencia social y ecológica que demuestra su organización.				
25. Considera usted que su trabajo aporta al crecimiento y desarrollo de la organización.				
26. Cumplir con las obligaciones que se le asignan le genera un mayor compromiso en la institución.				
27. ¿No abandonaría a mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento con la institución y la gente que labora en ella?				
28. ¿Uno de los motivos principales por la que usted trabaja en la instituciones porque valoran su trabajo?				
29. Siente usted que en su institución hay un buen manejo de personal				
30. Cree usted que su trabajo en esta institución contribuye a su desarrollo personal				

ANEXO N° 03: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO LABORAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1.1.Técnica: Encuesta

1.2.Tipo de instrumento: Cuestionario “Estrés y Compromiso Laboral”

1.3.Lugar: UGEL Santa 2019

1.4. Forma de aplicación: individual

1.5.Autor: Araujo Ramos Lourdes Aracely y Mendoza Polo Solange Ybette

1.6.Medición: Nivel del estrés y compromiso laboral

1.7.Administración: Trabajadores de la UGEL Santa 2019

1.8. Tiempo de aplicación: 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel del estrés y compromiso laboral UGEL Santa 2019.

III.-INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario sobre el nivel del estrés y compromiso laboral contiene 30 ítems correspondientes a cada una de las dimensiones de las variables.
2. El sistema de calificación para las cinco dimensiones, tres en estrés y dos en compromiso laboral es: totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), desacuerdo (3), totalmente desacuerdo (4), Sumando un puntaje máximo de 120.
3. Las dimensiones a medir en el estrés son: Clima laboral, Esfuerzo y Recompensa.
4. Las dimensiones a medir del compromiso organizacional son: Identificación y participación

IV.-MATERIALES: fotocopia del instrumento, lápices, lapiceros y borradores.

V.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y

precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario del estrés laboral y compromiso laboral, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,826$ resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

VII. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Estrés	
Dimensión	Ítems
Clima laboral	1 al 3
Esfuerzo	4 al 7
Recompensa	8 al 14
Compromiso Laboral	
Dimensión	Ítems
Identificación	15 al 22
Participación	23 al 30

Niveles	A nivel de variable 1	A nivel de variable 2	Dimensiones de Estrés			Dimensiones de Compromiso Laboral	
			D1	D2	D3	D4	D5
Muy alto	14	16	3	4	7	7	6
Alto	15 - 28	17 - 32	4-6	5-8	8-14	8-14	7 - 12
Bajo	29 - 42	33 - 48	7-9	9-12	15-21	15-21	13-18
Muy Bajo	43- 56	49 -64	10-12	13-15	22-28	22-28	19-24

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PARA MEDIR LAS VARIABLES: ESTRÉS Y COMPROMISO LABORAL

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
0,826	30

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de las variables estrés y compromiso laboral de los colaboradores de la UGEL de Ancash en el año 2019, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores afines a una institución parecida a la UGEL, con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.826$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE Aceptable, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO LABORAL

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN DEL ESTRÉS CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DEL SANTA 2019.

DIRIGIDO A: LOS TRABAJADORES DE LA UGEL SANTA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *DOCTOR*


Dr. _____
DNI: 781

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponde.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: EL ESTRÉS

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN DEL ESTRÉS CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DEL SANTA 2019.

DIRIGIDO A: LOS TRABAJADORES DE LA UGEL SANTA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MEDINA BOLA, JOSE CARLOS

GRADU ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO


Dr. JOSE CARLOS MEDINA BOLA
DNI: 03598660

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO LABORAL

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN DEL ESTRÉS CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DEL SANTA 2019.


DIRIGIDO A: LOS TRABAJADORES DE LA UGEL SANTA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Polido Joo Luis Alexander

GRADU ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister


Mgtr. Polido Joo Luis Alexander
DNI: 71039742

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un xpa en el casillero que corresponda (X)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: EL ESTRÉS

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN DEL ESTRÉS CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DEL SANTA 2019.

DIRIGIDO A: LOS TRABAJADORES DE LA UGEL SANTA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pulido Joo Luis Alexander.

GRADU ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mgr. Pulido Joo Luis Alexander
DNI: 71038742

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO N° 05: BASE DE DATOS DEL ESTRÉS - COMPROMISO LABORAL

Variables	estrés laboral														Compromiso																
	clima laboral			esfuerzo				recompensa							identificación					participación											
	compañeros de trabajo, supervisor, gerente			conductas que reflejan el esfuerzo		emociones que reflejan el excesivo esfuerzo		salario				Perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo			valores		lazos emocionales			opción laborales			Compromiso		Responsabilidad	Sentido de obligación					
	indicador	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	28	29	30	22	23	24	25	26	27
preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	28	29	30	22	23	24	25	26	27	
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	3	3	1	3	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	
3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	3	2	2	2	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
5	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	1	1	1	2	4	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	4	1	4	4	4	1	4	3	1	1	1	
9	2	1	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	
10	1	2	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	
11	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	
12	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	
13	1	1	1	1	2	4	2	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	1	1	2	
14	1	1	1	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
15	1	1	1	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	
16	1	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
17	1	1	1	2	1	4	1	4	2	3	4	2	4	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	
18	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
20	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
21	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	4	2	
23	1	1	2	2	4	1	1	4	4	3	4	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	
24	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	
26	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	
27	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	1	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	
29	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
31	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	1	2	3	4	1	
32	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	1	
33	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	4	1	4	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	
34	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	
35	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
36	1	2	1	2	2	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
37	2	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	
38	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	
39	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
40	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
41	1	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
42	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
43	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	4	1	2	1	
44	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
45	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
46	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
47	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	4	2	3	1	2	1	1	2	3	4	1	1	1	2	2	2	2	3	
48	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	3	1	2	3	
49	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	
50	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	4	2	3	1	2	1	1	2	3	4	1	1	3	1	2	2	2	3	

ANEXO N° 06: AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nuevo Chimbote, 21 de Octubre del 2019

CARTA No. 590-2019-EAyC-FCE-UCV-CHIMBOTE

Sr.
MARIA INES VALVERDE CUEVA
DIRECTORA
UGEL SANTA

Presente.

Estimado señor:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de la asignatura de DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN de la Escuela de ADMINISTRACION, X ciclo se contempla la realización de un trabajo de campo.

En tal sentido, considerando la relevancia empresarial de la organización, solicito su colaboración para que se sirva darnos las facilidades del caso para que de nuestros alumnos puedan aplicar una encuesta a los trabajadores.

Los alumnos que participan en dicho trabajo académico son los siguientes:

- Araujo ramos Lourdes Aracely DNI. 74082401
- Mendoza Polo Solange Iveth DNI. 70012908

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación Profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Muy atentamente,



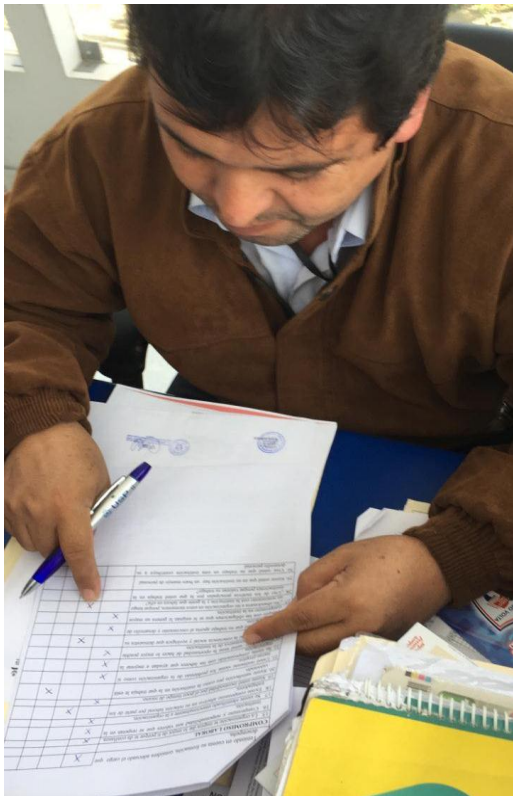
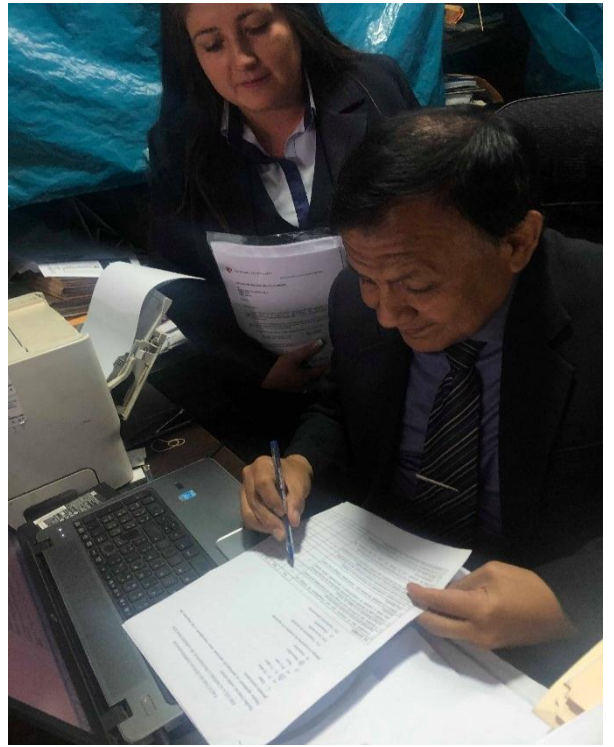
Dra. Jaela Peña Romero
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO N° 07: FOTOS



ANEXO N° 08: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Mgtr. Gutierrez Chilca Randall Manolo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chimbote revisor de la tesis titulada:

“El estrés y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Santa 2019”, de las estudiantes Araujo Ramos Lourdes Aracely y Mendoza Polo Solange Ybette constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Las suscritas analizaron dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 18 de Diciembre del 2019


.....
Mgtr. Gutierrez Chilca Randall Manolo
DNI: 41942904

ANEXO N° 09: RESUMEN DE COINCIDENCIAS EN TURNITIN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El estrés y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de la Ugel Santa
2019

Resumen de coincidencias

28 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- | | | | |
|---|---|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 16 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | 2 % | > |
| 3 | www.scielo.org.pe
Fuente de Internet | 2 % | > |
| 4 | scielo.conicyt.cl
Fuente de Internet | 2 % | > |

**ANEXO N° 10: FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DE LA TESIS**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

MENDOZA POLO SOLANGE YBETTE

D.N.I. : 70012902

Domicilio : URB. BELLA MAR MZ A LT.14

Teléfono : Fijo : Móvil : 924479071

E-mail : solange_9_4@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARAUJO RAMOS LOURDES ARACELY

MENDOZA POLO SOLANGE YBETTE

Título de la tesis:

EL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA UGEL SANTA 2019.

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 18/12/2019



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

ARAUJO RAMOS LOURDES ARACELY
D.N.I. : 74082401
Domicilio : JR. BOLOGNESI 206 C.P HUAMBACHO LA HUACA
Teléfono : Fijo : Móvil : 977432538
E-mail : lurdes_10@live.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACIÓN
Carrera : ADMINISTRACIÓN
Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
ARAUJO RAMOS LOURDES ARACELY
MENDOZA POLO SOLANGE YBETTE

Título de la tesis:
EL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA UGEL SANTA 2019.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 18/12/2019

ANEXO N° 11: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTAN:

MENDOZA POLO, SOLANGE YBETTE

INFORME TÍTULADO:

"EL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA UGEL SANTA 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2019

NOTA O MENCIÓN: 17



DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTAN:

ARAUJO RAMOS, LOURDES ARACELY

INFORME TITULADO:

"EL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA UGEL SANTA 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2019

NOTA O MENCIÓN: 17



DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN