



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la
institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Gomez Lopez, Mercedes Petronila (orcid.org/0000-0002-9643-6006)

ASESORA:

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

CO-ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta investigación dedico a mis hijas quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y asi poder ser ejemplo para ellas.

Agradecimiento

El principal agradecimiento es a Dios que me ha guiado me da fortaleza para seguir siempre adelante y a todas las personas que de una y otra manera me apoyaron en la realización de este trabajo

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	25
Tabla 2 Tabla de validación de expertos	26
Tabla 3 Baremo de las dimensiones y las variables	27
Tabla 4 Tabla cruzada estrés laboral vs compromiso organizacional	31
Tabla 5 Tabla cruzada 1, desarrollo profesional vs compromiso organizacional.	32
Tabla 6 Tabla cruzada 2, carga laboral vs compromiso Organizacional.	33
Tabla 7 Tabla cruzada 3, condiciones laborales vs compromiso organizacional.	34
Tabla 8 Tabla cruzada 4, relaciones humanas vs compromiso organizacional	35
Tabla 9 Correlación entre estrés laboral y compromiso organizacional	38
Tabla 10 Correlación entre desarrollo profesional y compromiso organizacional	39
Tabla 11 Correlación entre carga laboral y compromiso organizacional	40
Tabla 12 Correlación entre condiciones laborales y compromiso organizacional.	41
Tabla 13 Correlación entre relaciones humanas y compromiso organizacional.	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Grafico de barras de estrés laboral vs compromiso organizacional.	31
Figura 2 Grafico de barras de desarrollo profesional vs compromiso organizacional.	32
Figura 3 Grafico de barras de carga laboral vs compromiso organizacional.	33
Figura 4 Grafico de barras de condiciones laborales vs compromiso organizacional.	34
Figura 5 Grafico de barras de relaciones humanas vs compromiso organizacional.	35

Resumen

Se realizó una investigación de estrés laboral y compromiso organizacional, el objetivo general fue determinar la influencia del estrés laboral en el compromiso organizacional desde la percepción del docente de la institución educativa pública del Cercado de Lima.

El tipo de investigación fue aplicada, Nivel correlacional, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental y de corte transversal. La población conformada por 61 maestros encuestados, empleando la escala ordinal de Likert validado mediante tres jueces expertos, y la fiabilidad utilizando la prueba del Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,789 para la variable estrés laboral y 0,872 para la variable compromiso organizacional, confirmando como excelente la confiabilidad de ambos instrumentos.

En cuanto a los resultados, se pudo evidenciar que predominó el nivel alto (37.7%) de estrés laboral y un nivel medio de compromiso organizacional (37.7%). Además, en la correlación de Spearman, se encontró que el estrés laboral y el compromiso organizacional no se encuentran relacionadas de manera, debido a que su puntaje es superior ($r=-,024$; $p>.853$).

Palabras clave: Estrés laboral, compromiso organizacional, docentes.

Abstract

An investigation of work stress and organizational commitment was carried out, the general objective was to determine the influence of work stress on organizational commitment from the perception of the teacher of the public educational institution of Cercado de Lima.

The type of research was applied, correlational level, quantitative approach, hypothetical-deductive method, non-experimental and cross-sectional design. The population made up of 61 teachers surveyed, using the Likert ordinal scale validated by three expert judges, and the reliability using the Cronbach's Alpha test, which yielded a value of 0.789 for the work stress variable and 0.872 for the organizational commitment variable, confirming the reliability of both instruments as excellent.

Regarding the results, it was possible to show that the high level (37.7%) of work stress and a medium level of organizational commitment (37.7%) predominated. In addition, in Spearman's correlation, it was found that job stress and organizational commitment are not related in any way, because their score is higher ($r=-.024$; $p>.853$).

Keywords: Work stress, organizational commitment, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Para que se cumpla con el compromiso organizacional del docente se requiere del número adecuado de maestros capacitados, competentes, motivados y en el lugar oportuno, con las competencias apropiadas para su desempeño, docentes comprometidos con la visión y misión de la organización, así lograr metas acordadas, incorporándose proyectos de su centro, que se identifiquen con su labor, Sin embargo, en muchas partes del mundo los maestros se encuentran desmotivados con bajo sueldo y además están sobrecargados de trabajo, aulas superpobladas, además existe falta de apoyo. Los maestros en todas partes del mundo son el centro de la educación, y por su gran labor deben tener mejores ingresos económicos y condiciones laborales. Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022).

Así mismo, para lograr el cumplimiento del compromiso organizacional todos los maestros deben adquirir competencias tanto pedagógicas como digitales, mediante diferentes estrategias y métodos de aprendizaje. Los gobiernos deben garantizar buena infraestructura a todas las instituciones educativas y además deben proteger la integridad y el bienestar de los maestros al igual que su empleo, mejorando sus condiciones laborales y a que los involucren en todas las actividades de su institución para alcanzar sus metas, sin embargo los colegios no son implementados con buena infraestructura así como el empleo docente no es estable para muchos contratados que se encuentran años buscando su estabilidad y permanencia. El compromiso organizacional de los maestros debe ser constante con sus estudiantes y avalar que una generación de estudiantes desarrolle sus capacidades. El compromiso organizacional en docentes no solo exige conocimientos profundos y competencias adquiridas por medio de estudios rigurosos, sino que también el sentido de responsabilidad tanto personal como colectiva en bienestar de los educandos del cual están encargados. Organización Internacional del trabajo (OIT, 2020).

Del mismo modo, compromiso organizacional se cumple cuando los sistemas educativos cuentan con docentes que se encuentran provistos con todo lo que necesitan y motivados a trabajar en la enseñanza con eficiencia y así realizar su trabajo lo mejor posible así como también la existencia de una política de recursos

humanos con el fin de lograr el desarrollo la fuerza laboral del maestro estando bien motivados y preparados se asegure los aprendizajes en los estudiantes de igual manera el compromiso docente debe contar con destrezas correctas y las oportunidades del desarrollo personal y lograr ser más eficientes. Sin embargo, esto no se llega a dar por falta de compromiso de los organismos encargados de la educación. En el compromiso del maestro y la sociedad se debe entender la gran responsabilidad de los docentes, así como el gran impacto que se da en estudiantes con quienes se interactúa de forma diaria. Una de las primeras medidas decisivas es que en todo el mundo los gobiernos pretendan acrecentar el aprendizaje de los estudiantes, apoyar a los docentes brindándoles las herramientas apropiadas. Mientras trabaja con diferentes países el Banco Mundial para la reforma de programas de desarrollo profesional del docente. Banco Mundial (BM, 2022).

Igualmente, el compromiso es un mecanismo donde todos los países y la comunidad educativa a nivel mundial manifiestan para garantizar el aprendizaje elemental en los estudiantes así como alcanzar las metas. Se estima que seis de cada diez niños tienen pobreza de aprendizaje, una de estas manifestaciones es que no pueden leer ni comprender un texto sencillo. La pandemia ha agravado este problema de aprendizaje. Sin embargo, para que se logre cumplir el compromiso, falta apoyo a los docentes con herramientas necesarias que necesitan, además falta garantizar la salud y bienestar psicosocial de todos los maestros, Así como también un esfuerzo de articular las recomendaciones y los anhelos comunes establecidos en experiencias de los gobiernos nacionales y aliados, con el propósito de afirmar un aprendizaje elemental en todos los estudiantes. Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF, 2022).

Así mismo, al encaminar a lograr una educación de calidad, se necesita maestros comprometidos con su labor educativa, bien formados y valorados, en la que el compromiso organizacional está estrechamente relaciona con la responsabilidad y la identificación de los individuos con su institución. En ese sentido el compromiso del docente se ha convertido en tema de estudio porque los más afectados son los educandos de todos los niveles, de todos los países, por tal motivo los maestros son una prioridad total en la educación, sin embargo, a nivel mundial hay un déficit de 69 millones de maestros porque muchos prefieren

tener otras ocupaciones dado al bajo salario y las condiciones laborales que se presentan, así como muchos que laboran en Asia y África, carecen de formación elemental para seguir los cambios en educación. Organización de Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022).

De igual forma se menciona que solo es viable construir un sistema educativo de calidad con docentes que se muestren contentos, motivados, reconocidos y recompensados por su labor, sin embargo, aún no se da en todas las instituciones educativas del estado dado a la pobre infraestructura, recursos educativos con que se cuentan, así como en la preparación docente. Mientras, en el Perú se está desarrollando un conjunto de políticas, programas y estrategias para fortificar y mejorar el desarrollo de las acciones del docente dentro de su labor educativa para lograr las metas planteadas, promoviendo el compromiso ético, es decir se compromete a avanzar y no seguir en la sola transmisión de conocimientos como generalmente se venía desarrollando, que se involucra en el proyecto educativo de su institución y la incorporación con identidad a su organización con calidad profesional, que trae un proceso de cambios en concordancia con las demandas de la sociedad, por lo tanto, se ha determinado la revaloración de la profesión del maestro ya que tiene un valor estratégico que se realiza en la ejecución de los fines del procedimiento educativo. Organización de Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017).

A su vez, el compromiso organizacional docente se cumple con el mérito de cada maestro comprometido en su labor educativa para lo cual el Ministerio de Educación creó un programa denominado "Destaca docente" liderado a través del financiamiento de dicha institución, que tiene por objetivo promover el buen desempeño, así como fomentar la investigación e innovación y el reconocimiento del esfuerzo de todos las y los maestros que trabajan y se preocupan en mejorar cada día para cumplir su labor educativa con calidad en su enseñanza de esta manera optimar logros de aprendizaje en los estudiantes. Los maestros con mejores prácticas son reconocidos obteniendo el título de maestro sobresaliente, haciéndose acreedor de un diploma y una placa de reconocimiento que será entregado para la institución educativa. Ministerio de Educación (MINEDU, 2022).

De tal manera que en el interés de promover el compromiso organizacional en el docente organizó VI Congreso Pedagógico Internacional denominado

“Aprendizajes a lo largo de la vida”. Para fortalecer sus capacidades docentes, así como revalorar sus buenas prácticas en su labor pedagógico, se presentaron espacios abiertos para tratar una temática desde diferentes perspectivas sobre la gestión de las instituciones educativas, las expectativas de los estudiantes egresados, entre otros temas, y se resaltó la importancia de trabajar de forma conjunta en la interacción maestros y estudiantes. Así como también se priorizó fortalecer competencias que van a permitir a los estudiantes resolver problemas y retos diversos de la vida real como a los maestros a comprometerse con la organización. Dirección Regional de Lima Metropolitana (DRELM, 2018).

Mientras, se realiza visitas a las instituciones educativas para evidenciar el compromiso organizacional del docente y conocer los logros y desafíos de los maestros en su labor educativa diaria, mediante jornadas que se realiza en todos los distritos de la capital, en las diferentes jurisdicciones que van a permitir conocer desde las aulas la forma como trabajan los maestros, que estrategias emplean para lograr el aprendizaje en sus estudiantes. El compromiso organizacional en los docentes se logra al cumplir los objetivos de establecer vínculo con los actores educativos, mejorando las intervenciones implementadas en los colegios, sobre metas de aprendizaje y sensibilizando a los especialistas de la UGEL sobre la gran labor que cumplen los maestros para tener en cuenta a la diversidad de los estudiantes de Lima Metropolitana. Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL 03, 2022).

Sin embargo, en el Cercado de Lima, se observa el compromiso organizacional en los maestros que hay poca motivación en comprometerse con el mejoramiento de la institución educativa, falta de compromiso en proyectos educativos, ya que se encuentran insatisfechos con el tiempo para realizar las actividades de documentación y preparación de clase, existe un clima laboral desfavorable, cambio de directivos, metas poco claras, la carga laboral, la falta de condiciones laborales para trabajar con buen desempeño, malas relaciones interpersonales entre algunos docentes de los diferentes niveles que traen como consecuencia estrés laboral y falta de compromiso organizacional en la Institución.

Ante lo expuesto se planteó el problema general: ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022? y los problemas específicos:

(1) ¿De qué manera se relaciona el desarrollo profesional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022?; (2) ¿De qué manera se relaciona la carga laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022?, (3) ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022?, (4) ¿De qué manera se relaciona las relaciones humanas y el compromiso de organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022?

En el presente trabajo la justificación teórica consideró como referencia a Arias (2022): cuyo propósito fue dar un aporte al conocimiento ya existente respecto a la variable estrés laboral así como en el compromiso organizacional en docentes con el uso de instrumentos que han sido validados por expertos así como también a través de la reflexión, unida con el interés del que investiga de esta manera profundizar sobre los enfoques teóricos del problema que se trata y explica, conteniendo conceptos importantes y necesarios que están relacionados con cada una de las variables en estudio y que sirven de apoyo para conocer la relación entre ellas y reducir el problema del estrés laboral existente dentro de las instituciones así llegar a cumplir con el compromiso organizacional. El investigador puede elegir enriquecer el conocimiento de estudio con teorías o bases científicas.

Mientras que en la justificación práctica se evidencia cuando describe y analizan el problema planteado, se buscan posibles estrategias que se elaboran cuando el desarrollo de la investigación va ayudar a mejorar contribuyendo en la investigación, obteniendo de esta manera más conocimiento. Esta investigación se justifica porque en todas las instituciones públicas o privadas existen problemas de estrés laboral, por lo tanto, es necesario conocer cómo mejorar las condiciones laborales de todo trabajador mediante diversos procedimientos, motivaciones y estrategias que ayuden a reducir el nivel de estrés laboral así crear espacios para la buena convivencia de esta manera dar el cumplimiento del compromiso organizacional en maestros. El investigador interviene en el problema o lo implementa para mejorarlo.

De igual manera en la justificación metodológica evidenció el empleo de la metodología correlacional la cual permitió conocer y analizar la relación de las dos variables, así como el desarrollo de la investigación y el uso de los instrumentos una vez se encuentren demostrados su validez y confiabilidad para que puedan ser usados para otras investigaciones futuras. Se plantea esta justificación cuando se ha realizado un instrumento nuevo o se ha empleado un método nuevo o también cuando se haya intervenido en el problema de manera innovadora.

El objetivo general fue: Determinar la relación del estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022 y los objetivos específicos: (1) Determinar la relación del desarrollo profesional y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022; (2) Determinar la relación de la carga laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022, (3) Determinar la relación de las condiciones laborales y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022, (4) Determinar la relación de las relaciones humanas y el compromiso de organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022

Mientras, en la hipótesis general se formuló: Existe relación significativa del estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa, Cercado de Lima, 2022; Con sus Hipótesis Especificas: (1) Existe relación significativa del desarrollo profesional y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022; (2) Existe relación significativa de la carga laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022;(3) Existe relación significativa de las condiciones laborales y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022; (4) Existe relación significativa de las relaciones humanas y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Por consiguiente, en los estudios internacionales, Treviño y López (2022), elaborado en México hicieron una investigación sobre la satisfacción, compromiso y burnout en docentes, el objetivo fue determinar las relaciones en las variables. A su vez, fue de nivel básico, no experimental, cuantitativo-correlacional causal, contando con la población de 206 docentes del cual se obtuvo una muestra de 167 participantes, utilizando el muestreo no probabilístico por cuotas, empleando como instrumento de medición el método de ecuaciones estructurales con diferentes cuestionarios con escala de Likert con 7 alternativas. Se pudo encontrar que el compromiso organizacional y el estrés crónico están relacionados de forma inversa ($r=-.573$), de igual forma con la satisfacción laboral ($r=-.278$). Se concluyó que, a mayor estrés crónico en el trabajador, hay menos indicios de compromiso en el trabajo.

De igual manera, Wullur y Werang (2020), analizaron la investigación realizada en Indonesia sobre el Agotamiento emocional y compromiso organizacional en maestros ya que a que el ausentismo es muy alto en las escuelas primarias, siendo una investigación cuantitativa, empleando la técnica del muestreo incidental. El objetivo fue describir la correlación en las variables. A su vez, fue de nivel básico, no experimental, cuantitativo-descriptivo, con una población de 243 participantes. Para recoger datos se utilizaron una encuesta para luego ser examinados de forma estadística con la correlación de Pearson, se empleó el cuestionario de 7 elementos para medir las percepciones de los maestros sobre el agotamiento emocional, con el uso de la escala de Likert de cuatro alternativas. Empleando el Cronbach así probar la fiabilidad del instrumento que fue de 0,751. Para realizar las percepciones de maestros sobre el compromiso organizacional se empleó un cuestionario 15 elementos en la escala de Likert con cuatro alternativas, obteniendo como fiabilidad de 0,723. Se empleó el software SPSS. Los resultados indicaron que ambas variables se relacionan de forma inversa ($r=-.458$). De esta manera, se pudo apreciar que, a mayor agotamiento en el docente, hay menos compromiso organizacional.

Del mismo modo, Acosta et al. (2019), investigaron en Colombia sobre el estrés y el desempeño en docentes. En la cual se analizó la influencia en las

variables de investigación. A su vez, fue de nivel básico, no experimental debido a que no se manipularon las variables, cuantitativo- correlacional con una población de 47 maestros, se utilizó un muestreo no probabilístico con participantes voluntarios en la cual se empleó la encuesta de estrés y se aplicó la ficha sociodemográfica. En los resultados se pudo resaltar el nivel bajo de estrés (28%) y un nivel alto de desempeño (ME=89.93), del mismo modo se encontró que ambas variables no se encuentran relacionadas. Se concluyó que, el estrés en el maestro no influye en el desempeño laboral.

Mientras, Hidalgo et al. (2019), en la Investigación de doctorado realizada en México, con el título Burnout, resiliencia y compromiso laboral en la cual analizaron la relación de características de variables en estudio, empleando una metodología de diseño Transversal por consiguiente la recolección de la información se realizó en un solo momento, no experimental, descriptivo porque solo observó y describió sin manipulación de las variables, de tipo correlacional ya que va relacionar las variables y una población 80 docentes, el muestreo realizado fue no probabilístico intencional, el enfoque cuantitativo ya que recogió información por medio de la escala de comportamiento de maestros y autoeficacia con 9 preguntas y la encuesta de bienestar y trabajo, con la escala tipo Likert que costa de 7 niveles y la escala e Maslach Burnout para luego realizar el análisis con las pruebas de confiabilidad de Pearson. Los resultados indicaron que predominó un nivel medio de estrés laboral (47.50%) y un nivel bajo de compromiso laboral (45%), además se evidenció que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión vigor ($r=-.746$), dedicación ($r=-.753$) y absorción ($r=-.792$). Se concluyó que, a mayor estrés en el trabajador, hay menos compromiso laboral.

Se tomaron en cuenta los antecedentes nacionales, Bada et al. (2021), el estudio realizado en Perú en la cual determinaron la relación en el estrés laboral y el clima organizacional en maestros. A su vez, el estudio fue de nivel básico, no experimental, cuantitativo-correlacional, contando una población de 140 participantes, donde se aplicaron la escala de clima organizacional y el inventario burnout. Los resultados revelan que predominó el nivel medio de estrés laboral (80.7%) y un nivel alto de clima organizacional (78.6%), además, se encontró que las variables están relacionadas de forma inversa ($r=-.252$) y de igual manera con

las relaciones interpersonales ($r=-.270$), sentido de pertinencia ($r=-.244$), retribución ($r=-.229$), disponibilidad de recursos ($r=-.162$), mientras que no se encontró relación con el estilo de dirección, estabilidad y coherencia en la dirección. Se concluyó que, a mayor estrés en el docente hay menor clima organizacional en la institución.

Mientras, Ramírez (2021), realizó una investigación en Arequipa acerca del burnout y la relaciona con el compromiso en el trabajo en el docente. A su vez, fue de nivel básico, transversal, no experimental debido a que el investigador no manipula las variables, cuantitativo-correlacional, con 70 participantes cuyas edades fluctúan entre 25 y 60 años, se empleó el inventario Burnout de Maslach y Utrecht Work de forma respectiva. Los resultados indican que existe un nivel bajo de cansancio (51.4%) y un nivel alto de compromiso en el trabajo (70%), además, se encontró que ambas variables no se encuentran relacionadas. Se concluyó que, el burnout en la plana docente, no influye en el compromiso por el trabajo.

De igual forma, Pillaca (2021), la investigación realizada en Huanta determinó la relación en el burnout y la satisfacción en el personal docente. A su vez, el estudio fue de nivel básico, no experimental donde no se manipularon las variables, cuantitativo, descriptivo-correlacional, en 56 maestros que fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico. En los resultados indicaron un nivel alto de agotamiento (50%), niveles bajos en la despersonalización (78.6%) y un nivel alto en la realización personal (78.6%), mientras que resaltó el nivel alto de satisfacción laboral (46.4%). Por otra parte, se encontró que ambas variables no presentan diferencias con el sexo y hay relación inversa entre ambas variables ($r=-.120$). Se concluyó que, a mayor burnout en el personal docente, menor será la satisfacción con su trabajo.

En tanto, Rivera y Gálvez (2021), el estudio realizado en Huaral analizó la relación sobre el burnout y compromiso organizacional en docentes. A su vez, el estudio fue de nivel básico, cuantitativo, no experimental, diseño descriptivo correlacional, participaron la población de 323 maestros del nivel secundaria. Se utilizó como instrumentos el cuestionario Maslach Burnout y escala de Likert. Los resultados identificaron que predominó el nivel moderado de estrés (62%) y un nivel moderado de compromiso (57%), por otro lado, se halló una relación negativa entre las variables ($r=-.760$) y de igual forma en las dimensiones

agotamiento ($r=-.705$), despersonalización ($r=-.725$) y realización personal ($r=-.695$). Se concluyó que, a mayor estrés crónico en el docente, hay menos niveles de compromiso.

Mientras, Estrada y Mamani (2020), en Madre de Dios, realizaron la investigación denominado compromiso organizacional y desempeño docente. El objetivo fue establecer relación en variables de investigación. A su vez, fue de nivel básico, cuantitativo-descriptivo, no experimental, correlacional, con 106 docentes de población del cual se tomó la muestra de 83 participantes, y se recogieron los datos, se empleó el cuestionario de desempeño docente y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. cuyos resultados indicaron que prevaleció el nivel alto de compromiso (48.2%) y un nivel satisfactorio en el desempeño (60.2%), además, se halló que las variables están relacionadas de forma directa ($r=.724$) y con las dimensiones afectivo ($r=.569$), continuo ($r=.669$) y normativo ($r=.664$). Se concluyó que, a mayor compromiso, hay mayor desempeño docente.

De la misma manera, Palacios y Rivera (2020), estudio realizado en Lima, donde analizaron la relación de los niveles del estrés laboral en docentes con factores profesionales y personales. A su vez, fue de nivel básico, no experimental, cuantitativo-descriptivo, tipo correlacional, con la población de maestros y una muestra no probabilística, seleccionada por conveniencia de 130 participantes, emplearon como instrumento de estudio el inventario de Burnout de Maslach para la primera variable y el cuestionario sobre recursos educativos y la calidad de infraestructura para la segunda variable. Los resultados indicaron un nivel intermedio de estrés laboral (62.3%), de igual forma en las mujeres (42.3%) y en los hombres (20%). Se concluyó que predominó el nivel medio de estrés laboral.

Bejarano et al. (2022), estudio realizado en Puente Piedra, donde analizaron la incidencia de la gestión escolar en el compromiso organizacional de los maestros, de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal, nivel descriptivo- explicativo con una población de 158 maestros de trece instituciones, los datos se recogieron con dos cuestionarios de la escala de Likert, se empleó el Alpha de Cronbach para obtener la confiabilidad. Así también se hizo uso de la prueba de normalidad para la contrastación de la hipótesis. Los resultados indican

que el 38% de maestros consideran que el compromiso organizacional se encuentra en nivel bajo, mientras el 17% menciona que se encuentra en el nivel alto, y el 20% indica en un nivel muy bajo, en la contrastación de la hipótesis según la prueba de normalidad las dimensiones de las variables no presentan normalidad en los datos, ya que su valor "P" es menor al valor de significación= 0.05 y que la dimensión predominante de protección incide en el compromiso organizacional. Así mismo para conseguir un estándar de calidad y un buen desempeño dentro de la organización, es necesario desarrollar por parte del empleado el nivel de compromiso organizacional. Se concluye que comportamiento organizacional incide de manera positiva en los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Respecto a la primera variable estrés laboral, Vidal (2019), mencionó que la Teoría de Cannon es un modelo fisiológico, consiste en respuestas involuntarias que expresa el organismo en defensa de estímulos amenazantes ya sea internos como externos. Como resultado en la sangre se eleva la adrenalina y noradrenalina, aumentando la presión sanguínea y el azúcar en la sangre. Este proceso se desenvuelve en las fases: de alarma, de resistencia, de agotamiento, existe también tres reseñas clave: persona, ambiente y la interacción. El estrés laboral como factor ambiental, se muestran a nivel individual como las causas sociales de manera externa a las personas quienes la padecen desde esta óptica se da el fracaso laboral o el desempleo. De acuerdo con esto se enfatiza la causalidad ambiental (social, organizacional, económica) y plantea cambios en esas dimensiones para prevenirlos, entre estos factores tenemos: físicas, técnicas, salariales, organizacionales, sociales.

De igual manera, Moriano et al. (2018), mencionaron la teoría o modelo del estrés laboral, consiste en las demandas de control que tiene su origen en un modelo interaccionista que se centraliza en los tipos estructurales de interacciones del trabajador en el entorno de trabajo bajo control personal, situaciones elevadas de demanda y bajo apoyo social del ambiente donde el empleado experimenta estrés teniendo consecuencias negativas en la salud todo lo contrario ocurre si en condiciones de demandas elevadas así como altos niveles de control y soporte social presentándose una situación desafiante que no va generar resultados negativas en el bienestar del individuo y en la salud.

De acuerdo a Littlewood y Uribe (2018), mencionaron que los factores psicosociales son los iniciadores del estrés laboral que desencadenan consecuencias, como daños psicológicos y físicos, estos se clasifican en: (1) Contenido del trabajo, donde existe carencia de variedad en tareas, mucha incertidumbre, los trabajadores se encuentran en puestos que no desarrollan sus conocimientos y habilidades. (2) carga de trabajo, en el cual se da presiones en el tiempo, demasiado poco o exceso de trabajo, (3) horario de trabajo, donde son inflexibles, cambios permanentes de turnos, largas horas trabajando sin contacto social. (4) control, donde se da poca participación al momento de tomar decisiones, ausencia de control en el cambio de tareas, deficiente control sobre la carga de trabajo. (5) Cultura organizacional y sus funciones, donde trata de la comunicación deficiente, falta de acuerdos y objetivos de la organización, poco apoyo en solucionar los problemas y en el desarrollo personal, (6) hostigamiento y violencia verbal, donde se da un ambiente de trabajo deteriorado llegando al estrés laboral. (7) Equipo y ambiente, donde refiere las malas condiciones del equipo disponible, mala iluminación, poco espacio, ruido excesivo.

Asi también Moriano et al. (2018), identificaron tres enfoques primordiales del estrés laboral; el primero sería el enfoque técnico considerada como la causa ambiental que a su vez es una característica nociva del entorno del trabajo que provoca un efecto negativo en la salud o bienestar de quien este expuesta a ella, el enfoque fisiológico considerada como la respuesta del organismo ante las condiciones de amenaza, nocivas o aversivas del entorno, el enfoque psicológico define al estrés laboral como un proceso que se encuentra implicado en la interacción de forma dinámica entre las características del entorno y el individuo, en la cual ejercen un papel primordial los factores organizacionales de riesgo del burnout como son: sobrecarga de trabajo, falta de autonomía e influencia en el trabajo, ambigüedad, trabajo emocional y conflicto de roles, falta de apoyo social, supervisión inadecuada y percepción de justicia asi como malas condiciones horarias.

Asi también, Moriano et al. (2019), definieron al estrés laboral como la respuesta del organismo ante cualquier cambio del entorno que vendrían a ser los estresores, es decir, el estrés es considerada una fuerza externa que opera sobre los individuos o sobre una organización.

Así mismo, mencionaron la dimensión de la carga laboral que se desarrolla cuando el trabajo es en exceso, por lo tanto se requiere de un esfuerzo sostenido, desencadenando la experiencia del agotamiento y psicológicamente a distanciarse del trabajo como la reacción de un mecanismo de parte del individuo como autodefensa, llegando a hacer un fuerte desencadenante del burnout que puede ser la consecuencia del trabajo emocional lo cual requiere de controlar las emociones negativas para cumplir con las normas impuestas por la organización. (Moriano et al., 2019).

Así también Littlewood y Uribe (2018), definieron que el estrés laboral está siempre presente en nuestras vidas, es una reacción natural del cuerpo humano. La intensidad de estrés que cada quien recibe depende de sus propias vivencias, se crea en condiciones amenazantes, en el trabajo se generan diversidad de problemas por exceso de horas de trabajo, hostigamiento entre compañeros de trabajo, presiones del director, entrega de informes en periodos determinados, escaso tiempo para el deporte, inseguridad en el trabajo, falta de una justa recompensa o de reconocimiento, responsabilidades diversas, Intimidación. Todo esto crea estrés laboral afectando la salud, baja la moral, pérdida de interés por el trabajo, así como también reduce la productividad, todos estos factores psicosociales están asociados con diversos indicadores de la salud como son las demandas y exigencias laborales de las cuales van a desprender las dimensiones del estrés laboral: carga laboral, las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, condiciones laborales, el desarrollo profesional y la supervisión estricta así como la falta de apoyo del superior.

La primera dimensión del estrés laboral viene a ser el desarrollo profesional que refiere a lo que corresponde al contenido de trabajo, falta de variedad de tareas, trabajo fragmentado, demasiada incertidumbre, desaprovechamiento de las habilidades de los trabajadores porque se encuentran en puestos que no se desarrollan sus conocimientos y habilidades que traen como consecuencia la falta de compromiso del empleador.

En la segunda dimensión del estrés laboral, menciona que, la carga laboral, se refiere a riesgos psicosociales que pueden afectar la salud del individuo ya que nacen en el propio ambiente de desempeño y provienen de las funciones practicadas bajo presión o sobre carga, el escaso reconocimiento a la labor, los

estilos de supervisión, deteriora las relaciones sociales, trabajar más en poco tiempo y con escasos recursos.

La tercera dimensión del estrés laboral viene a ser las condiciones laborales como el ambiente inadecuado que se da por ser un ambiente físico reducido para la cantidad de población dificultando la forma de trabajar, la falta de espacio trae conflictos entre los que lo ocupan, ruido excesivo en horas de trabajo, iluminación deficiente, malas condiciones del equipo disponible para trabajar

La cuarta dimensión del estrés laboral, las relaciones interpersonales en el centro de labores son el aislamiento social y físico, el tipo de relación con los directivos y colegas de forma deficiente, falta de apoyo social, relaciones sociales con los compañeros y demás personal. (Littlewood y Uribe, 2018).

Mientras, Milicic et al. (2022), definieron el estrés laboral como un aspecto que afecta a todos los individuos, cuya profesión involucra una relación con otros, como es el caso de los maestros, esto abarca síntomas de despersonalización, agotamiento emocional y sensación de reducido el logro del desarrollo personal a su vez están relacionados elementos laborales, como insatisfacción laboral y principios de tensión en el trabajo. También conocido como desgaste profesional o burnout que hace referencia al conjunto de signos y síntomas que llegan a producir el estrés crónico en el lugar del trabajo, Estos aspectos se asocian con los elementos laborales y organizacionales como son las relaciones interpersonales, la sobrecarga laboral, la satisfacción y la insatisfacción laboral. Mencionaron las siguientes dimensiones:

La primera dimensión del estrés laboral, del desarrollo profesional donde la OMS alertó sobre este caso las consecuencias para la salud en los trabajadores conociéndose como enfermedad laboral caracterizándose por una falta de energía, la despersonalización es decir los sentimientos negativos con respecto a la labor diaria en el centro de trabajo así como una eficacia profesional reducida, denominándose la tríada del desgaste profesional, la falta del uso de las tecnologías así como su dominio en el contexto educativo, la mala formación inicial especialmente donde se debe trabajar en contextos muy vulnerables de igual forma el desarrollo profesional docente deficitario.

La segunda dimensión del estrés laboral es la sobrecarga laboral que se encuentran relacionados con los cambios curriculares, la escasa autonomía, el

alto número de estudiantes por áreas, la extensión de la jornada laboral escolar, los diferentes problemas con los directivos, la escasa participación de maestros en las decisiones del centro educativo, el bajo rendimiento económico y social.

La tercera dimensión del estrés laboral de las relaciones interpersonales es afectada con el agotamiento emocional, las fuentes de tensiones de trabajo, además, la impresión del logro personal reducido que es tendencia a evaluarse de manera negativa a estar insatisfecho con el desarrollo propio, a estar descontento con consigo mismo así como percibiendo sentimientos con una competencia escasa en la capacidad de relacionarse con otros. (Milicic et al.,2022).

Mientras, Villagrán et al. (2018), mencionaron la definición del estrés laboral como el proceso en la cual las demandas ambientales complican las capacidades de adaptación de un organismo, por lo que da lugar a cambios psicológicos y biológicos que sitúan al individuo a riesgos de enfermedad así también lo define como el estado de fatiga psicológica y física de una persona que es provocado por la sobrecarga de trabajo, miedo, ansiedad, desordenes emocionales. Todos esos estresores tienen factores principales que afectan al trabajador al desempeñar su labor, clasificándose de la siguiente manera: iluminación, ruido, temperatura, jornada laboral, carga mental, horas extras, la promoción profesional, salario, productividad, sistema de recompensas, el control sobre el trabajo, inseguridad en el empleo, relaciones con los compañeros, relaciones con los superiores, psicológicas, conductuales, cognitivas, psicológicas, las condiciones favorables de trabajo, compañeras de trabajo que brinden apoyo. Las cuales son consideradas como las dimensiones e indicadores de la variable del estrés laboral y son las siguientes:

La primera dimensión del estrés laboral, promoción profesional o desarrollo profesional considerada dentro de la empresa o la organización como aquella que produce mucha satisfacción laboral, bienestar del individuo y crecimiento en torno a su vida ya que se puede contar con algún reconocimiento de sus colaboradores, incentivos ya sea de autonomía en su centro laboral, un bien económico o vacaciones.

La segunda dimensión la carga laboral en la jornada laboral sobrelleva a discrepancias sociales, porque ir a turnos ya sea diurno o nocturno puede en muchos casos alterar el ritmo de vida del trabajador ya que dificultan la ejecución

de las diferentes actividades de relación social y extra laborales que conllevan a corto o ya sea largo plazo a generar un rechazo al trabajo disminuyendo la comunicación con los demás así como la motivación.

La tercera dimensión del estrés laboral, las Condiciones favorables de trabajo o condiciones laborales, donde mencionaron que permite el bienestar personal facilitándoles realizar un buen trabajo en un ambiente físico, adecuado y cómodo lo que admitirán un buen desempeño favoreciendo la satisfacción del empleado, La iluminación y el ruido considerados como los indicadores del estrés laboral, es importante tener en cuenta la iluminación que cuando hay escasez dificulta de la visión y se va perdiendo cantidad de tiempo invertido en el trabajo. Así también el ruido cuando los niveles de ruido son tan elevados y continuos van a producir fatiga, irritabilidad y dificultad para concentrarse, incluso cuando son muy altos los niveles del ruido aísla a los trabajadores porque no se va a permitir una buena comunicación entre los trabajadores alterando la concentración que se necesita para el trabajo.

La cuarta dimensión del estrés laboral las relaciones con los compañeros o las relaciones humanas donde mencionaron, que si las relaciones que se tienen con compañeros de trabajo no son muy buenas estas se van a convertir en estresores principales y por lo tanto la consecuencia de la mala relación dentro del grupo en el trabajo no se llevaría a cabo a pleno rendimiento así como en las relaciones con los superiores, lo ideal es la existencia de la cordialidad entre los miembros de una organización de esta forma se pueda exponer los problemas de trabajo así como los extra laborales en la cual los superiores su pretensión debe ser el de elevar la autoestima del empleado evitando la problemática. (Villagrán, et al., 2018).

Mientras, Chartzman et al. (2022), mencionaron al estrés laboral o desgaste profesional conocido también como Burnout que viene a ser la consecuencia de un proceso de estrés repetido durante mucho tiempo, organizacional y laboral llegando a terminar en una situación de agotamiento desmotivante para las tareas laborales así como al agotamiento emocional que viene a ser el estrés individual básico que describe a los sentimientos de estar vacío de herramientas físicas y emocionales manifestándose en los trabajadores

debilidad y agotamiento, sin capacidad para reponerse que es constituido por el conflicto interpersonal en el trabajo y la sobre carga laboral.

En tanto, Vidal (2019), definió que el estrés laboral viene a ser los estados en los que vive el individuo exigido por la integración con su entorno ocupacional, organizacional y laboral considerándose como amenaza para la integridad del sujeto tanto física como Psíquica, por lo tanto, debe ser considerado con el resultado de la relación de los trabajadores con su entorno laboral, es decir el estrés laboral no es una enfermedad pero se ha determinado como componente de riesgo para la salud y cuando es intenso y continuo entonces puede producir como consecuencia efectos negativos, un desafío en el centro laboral resulta motivante y estimulador pero cuando son excesivas traen resultados negativos para los trabajadores y para sus organizaciones.

Por consiguiente, Osorio y Cárdenas (2017), definieron a la variable estrés laboral, como los resultados del factor de riesgo psicosocial, lo cual presenta una probabilidad alta de afectar la salud de los empleados y el funcionamiento organizacional a medio y largo plazo, así como también lo mencionan como el modelo de respuestas del organismo frente a las exigencias externas o como un estado con síntomas sociales, psicológicos y físicos en donde para el individuo se hace difícil formar un relación entre las esperanzas y habilidades situadas en ellos.

Respecto a la segunda variable, compromiso organizacional tenemos a las siguientes teorías:

Según, Almanza et al. (2017), indicaron tres teorías, la primera teoría de Taylor estimaba la prosperidad de la organización que estaba ligada a la limitación clara entre beneficio de los directivos y las obligaciones de los empleados, así como también al cese de desacuerdos entre los empleados y administradores. Taylor sugirió a los empleadores que se pagara más a quienes eran más productivos usando la tasa correcta que benefició siempre al empleado como a la empresa, así estos podrían obtener más sueldo y salir beneficiados ambos, sin embargo, esta teoría se aplicó solo para el beneficio de la empresa que produjo en muchos gerentes la decisión de explotar a sus trabajadores y clientes, entonces los gremios iniciaron a oponerse a este tipo de estrategia porque el trabajar a más rapidez terminaría el trabajo disponible y por lo tanto se encaminaría a los recortes de personal trayendo esto como consecuencia sobre carga laboral

Así también, Almanza et al. (2017), mencionaron la segunda teoría de Henry Fayol consideraba a la organización como clientes internos, se avalaba la eficacia de todos los involucrados sean secciones, personas, siendo una responsabilidad compartida. Fayol obtiene una visión muy formalista de la organización, por lo tanto, se le conceden ciertas virtudes éticas como el valor moral. En esta teoría todo el personal trabaja dirigiéndose a una misma meta fijándose en función de la productividad, ejerciendo control en el cumplimiento de la misma, los líderes definen en donde debe participar cada integrante del grupo para el lograr los objetivos, estableciendo valores y guiar las actividades y decisiones acordadas, pagando un salario justo para motivar el desempeño por trabajo bien realizado, alentándose unos a otros.

Finalmente, la tercera teoría de C. Max Weber que mencionaron que el poder de la persona nace de la norma que va crear el cargo que se encuentran ordenados jerárquicamente es así como el desempeño está basada en la preparación que se selecciona bajo el principio del mérito, quien más se esfuerza en mejorar ascenderá de cargo. La burocracia procedía de un factor necesario para la administración de la organización compleja en la sociedad actual con el objetivo de perfeccionar la efectividad de las metas y alcanzar mejores resultados maximizando la eficiencia al costo más bajo y controlar la incertidumbre, la burocracia está basada en normas escritas y división sistemática del trabajo, estableciendo cargos según jerarquía, en base al mérito caracterizándose por la profesionalización de los participantes. (Almanza et al., 2017).

De acuerdo a Littlewood y Uribe (2018), indicaron la Teoría de Meyer y Allen un modelo de teoría del compromiso organizacional que se ha enriquecido de otras investigaciones llegando a ser el más citado así como se ha conseguido a realizar la aplicación para tener mayor validez, retomando la posición conductual y actitudinal de otros autores, donde tiene una propuesta tridimensional que está conformada por la dimensión afectiva, dimensión de continuidad y dimensión normativa donde el empleado experimenta todas estas dimensiones con intensidad variable, relacionándose con diversos antecedentes y diversas respuestas para conductas en el centro laboral.

De acuerdo a Nava et al. (2021), definieron al compromiso organizacional como la predisposición del trabajador de generar una responsabilidad al ser parte

de una empresa consolidando después como una actitud de compromiso, mencionaron el modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional que consiste en que los trabajadores llegan con ciertas actitudes de compromiso a su organización estableciéndose una temporalidad de antes y después. De acuerdo a la teoría el modelo se dispone en dos dimensiones:

La primera dimensión del compromiso organizacional es el apego instrumental la cual consiste en el intercambio trabajador- organización, su definición se origina de la dimensión de continuidad que es el resultado de la evaluación de los costos con dejar la organización, consiste en permanecer en la organización como resultado de los beneficios. El apego instrumental se dispone del compromiso instrumental y de la propensión que se refiere al apego que es el resultado de la percepción que tiene la persona de la calidad de intercambio entre las recompensas que recibe y sus contribuciones a la organización.

La segunda dimensión del compromiso organizacional pertenece al apego Psicológico formada por el compromiso afectivo y la propensión normativa que surge antes del ingreso a la organización implicando una obligación moral hacia la organizacional así como el compromiso nace del apego psicológico que siente una persona hacia la organización reflejando identificándose con la misma. (Nava et al., 2021).

Littlewood y Uribe (2018), definieron el compromiso organizacional como el estado psicológico que va a formar el empleado con su organización, el compromiso organizacional posee un impacto de forma directa en las actitudes positivas y proactivas en el trabajo del individuo, adaptándose a los cambios, aceptando su cultura, sus metas y sus valores caracterizándose por el gran deseo de seguir permaneciendo en la organización. Es de esta manera que realiza un análisis de todas sus dimensiones como se presentan a continuación:

Así como también define la primera dimensión, el compromiso afectivo como la manifestación que se logran al establecer lazos emocionales distinguiendo la satisfacción de sus perspectivas y necesidades que encamina a buscar el bienestar de la organización donde se evidencia la disposición de aportar más tiempo de lo determinado, la dedicación, el esfuerzo, el entusiasmo y el gran interés del trabajador por dar soluciones a los problemas de su organización.

De igual manera, analiza la segunda dimensión del compromiso de Continuidad como el apego a lo material por parte del trabajador en su organización, es decir por las ganancias económicas que le brinda, donde los empleados ejercen poco esfuerzo, ya que no es su prioridad contribuir al desarrollo de la organización, solo tienen el objetivo de permanecer en el trabajo, sin embargo, a la medida que observa que su trabajo está en peligro, que tiene poca estabilidad laboral, para no perder el trabajo ejecutan grandes esfuerzos.

Por otro lado, en la tercera dimensión del compromiso normativo menciona que este consiste en un gran sentimiento de obligación del trabajador por seguir permaneciendo en su organización, actuando más allá de su deber por sentirse con un alto compromiso normativo de esta manera tomara iniciativas que pueden beneficiar a la organización, muy aparte si lo recompensan o no por su labor. En este compromiso el trabajador presenta lealtad y una conducta de reciprocidad. (Littlewood y Uribe, 2018).

Mientras, Betanzos et al. (2017), definieron al compromiso organizacional a manera de un constructo, un estado psicológico que identifica la relación que hay en un trabajador y la organización, siendo una condición que lleva a conservar una conducta sólida evitando desaprovechar los beneficios que brinda la organización, sintiendo apego a su lugar de trabajo, además se considera una variable constante de aspectos personales del trabajador, en la que se muestra las cuatro dimensiones siguientes:

De esta manera, mencionaron el primer, compromiso de la identificación-implicación, como la admisión de los valores de su organización y que esta a su vez la lleva a tener interés por el bienestar de su lugar de trabajo evidenciándose la unión psicológica que el trabajador establece compartiendo valores y resaltando que es parte de la institución demostrando que le interesa su bienestar. es decir, se compromete con su labor institucional porque se siente identificado. El segundo compromiso afectivo, es el resultado de la satisfacción y del atractivo que posee el trabajador al ser parte de la organización expresando por medio de sentimientos de forma positiva como felicidad y agrado. El tercero, compromiso de continuidad, hace referencia a los beneficios que el empleado recibe su organización y que al abandonarlos representaría una pérdida, razón por la cual se ve obligado a permanecer en su organización. El cuarto, compromiso

normativo, el trabajador expresa el deber moral por no abandonar a su grupo de trabajo y a su organización. (Betanzos et al., 2017).

De acuerdo a Topa et al. (2022), definieron al compromiso organizacional como el estado psicológico que identifica la forma como se relaciona el trabajador con la organización la cual posee discrepancias para su decisión de continuar o dejar de pertenecer a dicha organización. Así como también mencionan a sus dimensiones siguientes:

La dimensión el compromiso afectivo que manifiesta el apego emocional de las personas con su organización, los empleados al sentir un fuerte compromiso afectivo quieren realmente seguir formando parte de su organización y continúan su relación laboral. La segunda dimensión el compromiso de continuidad hace mención a la moralidad de los costos vinculados con el abandono y la indiferencia de ir mejorando en bien de la institución y la sola necesidad de los trabajadores de permanecer en ella por conveniencia. La conexión primordial de la organización se fundamenta en el compromiso de continuidad, permanecen en ella ya que tienen que hacerlo. La tercera dimensión el compromiso normativo, donde se manifiesta un sentimiento de obligación de continuar en el trabajo, los empleados al tener alto nivel de compromiso sienten que su deber es quedarse. (Topa et al., 2022).

De acuerdo a Polo et al. (2022), definieron el compromiso organizacional como aquello que identifica a un trabajador a una institución y siempre con el deseo de seguir laborando en su organización, ya que está en cambios constantes, tanto los factores internos como la cultura de la institución y los trabajadores de igual manera los factores externos como el entorno donde se trabaja y el clima laboral. Mencionan la existencia de tres tipos de compromiso:

La primera dimensión compromiso afectivo así como su nombre lo dice, hace referencia a lo que siente el trabajador a su lugar de trabajo, el apego emocional hacia la organización identificándose y disfrutando de su pertenencia. La segunda dimensión compromiso de continuidad, que viene a ser lo que el individuo siente con respecto a su trabajo, el apego a lo material porque los costos de dejarla son muy altos y no cuentan con el dinero suficiente. La tercera dimensión, el compromiso normativo, que ha surgido en el trabajador la percepción individual de permanencia a partir de su centro valorativo, abarcando

su sentido de lealtad así como obligación y responsabilidad a la organización (Polo et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada es tipo aplicada, ya que se realizó en el corto tiempo, la cual se eligió porque busca consolidar conocimientos y teorías para proponer soluciones mediante la aplicación de los resultados, con la finalidad de mejorar el estrés laboral, así como también el cumplimiento del compromiso organizacional en maestros que trabajan en la institución educativa pública, Cercado de Lima. Ñaupas (2018), propone alternativas de solución a problemas sociales basándose en los resultados de la investigación básica.

Así mismo, la investigación correspondió al nivel correlacional, en la que consiste en medir el grado de asociación en las variables estrés laboral y compromiso organizacional, mediante un contexto en particular, de esta manera verificar la comprobación de lo planteado en las hipótesis. (Gómez, 2020). Así también fue descriptivo, puesto que, es uno de los métodos que recolecta la información y describe al mundo como es (Ochoa y Yunkor, 2020).

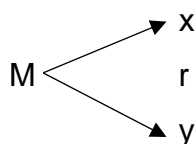
Además, utilizó un enfoque cuantitativo ya que se realizó pruebas estadísticas en variables de estrés laboral y compromiso organizacional, de esta manera alcanzar la prueba de la hipótesis planteada. Niño (2019), señaló que se caracteriza por el uso de técnicas y métodos cuantitativos, por lo tanto, tienen que ver con la medición, donde se recogen los datos para su análisis respectivo y realizar la comprobación de la hipótesis.

De igual modo, el estudio empleado es de un método hipotético-deductivo, en la cual se desprendieron conclusiones establecidas en las hipótesis relacionadas a la variable estrés laboral y compromiso organizacional en el análisis, ya que se buscó establecer las hipótesis planteadas para luego comprobarlas con argumentos y razones si se rechazan o se aceptan. Arias et al. (2022), se formula una afirmación o una probabilidad, teniendo en cuenta el problema general y el alcance de la investigación para responder mediante la formulación de hipótesis.

De igual manera, tuvo un diseño no experimental porque buscó estudiar los fenómenos sociales tal cual se presentan en la realidad, sin manipular las

variables, solo se observa la situación y analiza la realidad, dentro de este diseño está el tipo transversal ya que se recogieron datos solo una vez y en un único momento. Martínez (2018), mencionó que los datos se recogen en un periodo determinado, en un solo momento y por única vez, porque cumple el propósito de identificar, describir y analizar la interrelación e influencia de las variables en un determinado momento para poder caracterizar la situación en estudio.

En relación, a la temporalidad del estudio, presentó un corte transversal debido a que el instrumento se ha desarrollado en un tiempo determinado. El esquema mostrado pertenece al diseño no experimental, correlacional desarrollado por Hernández y Mendoza (2018).



Donde: M corresponde a los docentes de una institución educativa del Cercado de Lima; x representa a la variable estrés laboral; la y pertenece a la variable compromiso organizacional y la r representa a la posible relación de ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

V.1: Estrés laboral:

Definición conceptual: Según Littlewood y Uribe (2018), precisaron al estrés laboral como una reacción natural del cuerpo humano, así como la intensidad de estrés que cada quien recibe depende de sus propias vivencias, se crea en condiciones amenazantes, en el trabajo se generan diversidad de problemas por exceso de horas de trabajo, hostigamiento entre compañeros de trabajo, presiones del director, entrega de informes en periodos determinados, escaso tiempo para el deporte, inseguridad en el trabajo, falta de una justa recompensa.

Definición operacional: El estrés laboral fue medido mediante las dimensiones siguientes: La carga laboral, el desarrollo profesional, las condiciones laborales y las relaciones humanas, teniendo en cuenta que fueron medidos con 5 alternativas, donde (1) nunca, (2) casi nunca, (3) algunas veces, (4) muchas veces, (5) siempre, a través de la escala de Likert. (Anexo 2).

V.2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: De acuerdo a Polo et al. (2022), definieron como la identificación de un trabajador con una institución y siempre con el deseo de seguir laborando, ya que está en cambios constantes, tanto los factores internos como la cultura de la institución y los trabajadores de igual manera los factores externos como el entorno donde se trabaja.

Definición operacional: El compromiso organizacional fue medida mediante las dimensiones siguientes: compromiso de identificación-implementación. Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Los que fueron medidos mediante 5 alternativas en la escala de Likert, donde (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo/ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo. (Anexo 2).

3.3. Población y muestra

La población total fue 61 maestros de la institución educativa pública del Cercado de Lima, divididos en tres niveles: nivel de inicial, así como del nivel primaria y de secundaria. Maldonado (2018), define a la población como a todos los elementos, objetos de estudio de la investigación a quien se solicita la información.

Tabla 1

Distribución de la población

Docentes	Nro. de docentes
Nivel Inicial	10
Nivel Primaria	22
Nivel Secundaria	29
Total:	61

La muestra estuvo conformada por 61 maestros, los cuales representan el 100% de la población, ya que fue una población censal. Niño (2019), mencionó que es posible abordar un estudio sobre la totalidad de la población, siempre y cuando esta sea pequeña.

Criterios de exclusión:

Maestros que no desean participar de forma voluntaria de la encuesta.

Docentes con licencia por salud.

Criterios de inclusión:

Docentes que si desean participar de manera voluntaria de la encuesta.

Docentes que conozcan la problemática de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación empleó una técnica denominada encuesta con la cual se realizó la recolección de la información con la muestra de estudio respecto al estrés laboral y el compromiso organizacional. Según Martínez (2018), la encuesta viene a ser el conjunto de herramientas, recursos y medios que se usan y así obtener y registrar la información para luego ser sometida al análisis y elaboración de resultados confiables.

El instrumento utilizado, el cuestionario elaborado con preguntas relacionadas al estrés laboral y el compromiso organizacional. Hay que mencionar que, además fueron validados por juicio de tres expertos. Niño (2019), menciona que el cuestionario viene a ser el conjunto de preguntas que se presentan escritas e impresas, técnicamente ordenadas y estructuradas para ser respondidas.

Tabla 2

Tabla de validación de expertos

Nro.	Identificación del experto	Instrumenton1: Estrés laboral	Instrumento 2: Compromiso organizacional
1.	Dr. Benancio Sauñe Javier F.	Aplicable	Aplicable
2.	Mg. Silva Lobato Wilson	Aplicable	Aplicable
3.	Mg. Arias Castillo Fanny	Aplicable	Aplicable

Por otro lado, la confiabilidad de los instrumentos se ejecutó a través de la prueba de Alfa de Cronbach, De igual manera, los instrumentos empleados son fiables cuando no son alterados en el tiempo de aplicación, ni mediante por

personas que se encuentran participando de la encuesta. Según Sánchez y Martínez (2020) mencionaron que la confiabilidad se expresa a través del coeficiente de correlación, 1.0 así como, 0 que representa ninguna correlación y son necesarios para obtener resultados válidos.

Los resultados del alfa de Cronbach, en la cual se empleó el instrumento para la variable estrés laboral, son de 0,789 y para la variable compromiso organizacional de 0,872, por lo cual se refiere Citar (Anexo 5). Escala de valoración.

Tabla 3

Baremos de las dimensiones y las variables

Variable independiente	Bajo	Moderado	Alto
Estrés laboral	20-63	64-69	70-100
D1: Desarrollo profesional	6-10	11-20	21-30
D2: Carga laboral	4-7	8-15	16-20
D3: Condiciones laborales	5-8	9-17	18-25
D4: Relaciones humanas	5-8	9-17	18-25
Variable Dependiente	Inferior	Medio	Superior
Compromiso organizacional	20-58	59-70	71-100
D1: Compromiso afectivo	5-8	9-17	18-25
D2: Compromiso de continuidad	5-8	9-17	18-25
D3: Compromiso normativo	5-8	9-17	18-25
D4: Compromiso identificación	5-8	9-17	18-25

Ficha técnica

Ficha técnica del instrumento de la variable estrés laboral.

Nombre:	Cuestionario: estrés laboral
---------	------------------------------

Autora:	Gómez López, Mercedes Petronila
Año:	2023
Lugar:	Institución educativa pública, Cercado de Lima.
Objetivo:	Recoger información acerca del estrés laboral
Dimensiones:	La carga laboral, el desarrollo profesional, las condiciones laborales y las relaciones humanas.
Niveles y Rangos:	Alto (70-100), moderado (64-69), Bajo (20-63)
Confiabilidad:	0,789, del Alfa de Cronbach.
Escala de medición:	Ordinal Likert (5) Siempre, (4) Muchas veces, (3) Algunas veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo:	12 minutos aprox.

Ficha técnica

Ficha técnica del instrumento de la variable compromiso organizacional

Nombre:	Cuestionario: Compromiso organizacional
---------	---

Autora:	Gómez López, Mercedes Petronila
Año:	2023
Lugar:	Institución educativa pública, Cercado de Lima.
Objetivo:	Recoger información acerca del estrés laboral
Dimensiones:	Compromiso de identificación-implementación, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.
Niveles y Rangos:	Alto (71-100), moderado (59-70), Bajo (20-58)
Confiabilidad:	0,872, del Alfa de Cronbach.
Escala de medición:	Ordinal Likert (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo ni en desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo:	12 minutos aprox.

3.5. Procedimientos

La investigación en estudio se realizó a través de la secuencia de acciones, que se muestran: Primero, se realizó la investigación de los antecedentes en estudio a partir del aspecto internacional como nacional. Segundo, se realizó la revisión de la literatura de las teorías y conceptos en cada variable para realizar la esquematización de la operacionalización que a su vez permitió la elaboración de cuestionarios a través de la escala de Likert de manera fiable y válida con la revisión de maestros expertos. Tercero, se solicitó al director del colegio público, la autorización y aplicación del instrumento para la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Posteriormente de la recolección de los datos, se empleó la base de datos del programa Excel en la que se guardó la información obtenida después de aplicar los instrumentos. Enseguida se exportó al software estadístico SPSS, así realizar su respectivo análisis, de igual manera, se desarrolló las tablas y gráficos estadísticos con la finalidad de mostrar los hallazgos recogidos basándose en la aplicación del instrumento, ya que es necesario ejecutar un resumen para cada variable.

Para corroborar las hipótesis formuladas a la estadística inferencial, se realizó la prueba de normalidad de datos con el uso de Kolmogorov-Smirnov obteniéndose un valor inferior a 0.50, lo cual permitió la corroboración de la hipótesis mediante la correlación de Spearman, donde finalmente se realizó el estudio de los resultados para conocer conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Según la normatividad de la Universidad en el artículo 16 de mala conducta científica que corresponde al capítulo V: De las faltas a la ética en la investigación nos menciona que no se debe fabricar datos o falsear o plagiar. En la investigación se cumple la ética correspondiente para recoger toda la información, el procesamiento de datos es obtenida a través del instrumento con autorización de la dirección del colegio, son datos verídicos, tomando la encuesta de forma presencial. Así mismo los contenidos teóricos son producto de las revisiones bibliográficas y algunos artículos citados considerando como autoría propia y

respetando los derechos de autor, además siendo sometido al programa de Turnitin, además las fuentes bibliográficas están referenciadas de forma correcta teniendo en cuenta las normas APA 7ma edición. Según Ñaupas et al. (2018), mencionaron el estudio se debe realizar en función a protocolos señalados por comité de la ética, protegiendo la integridad de los individuos que participan de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos del estrés laboral

Estrés laboral vs compromiso organizacional

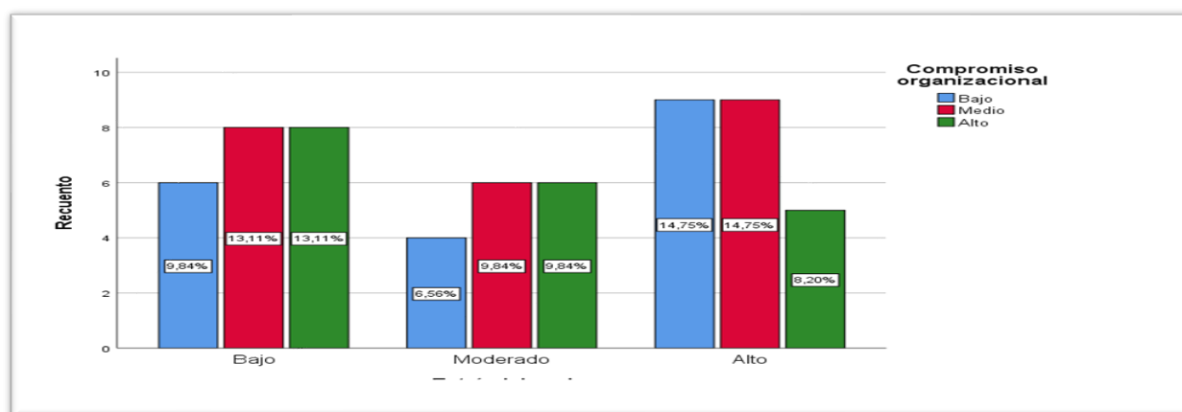
Tabla 4

Tabla cruzada estrés laboral vs compromiso organizacional.

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estrés laboral	Bajo	6 31.6%	8 34.8%	8 42.1%	22 36.1%
	Moderado	4 21.1%	6 26.1%	6 31.6%	16 26.2%
	Alto	9 47.4%	9 39.1%	5 26.3%	23 37.7%
	Total	19 31.1%	23 37.7%	19 31.1%	61 100.0%

Figura 1

Gráfico de barras de estrés laboral vs compromiso organizacional.



En la tabla 4 y figura 1 se evidencia que el 37.7% (23) predominó en el nivel alto de estrés laboral, seguido del nivel bajo 36.1% (22) y en el nivel moderado 26.2% (16). Por otra parte, en el compromiso organizacional, resaltó el nivel medio con el 37.7% (23), seguido del nivel alto y bajo con el mismo valor 31.1% (19). En este sentido, al presentarse niveles altos de estrés y niveles medios de compromiso, pueden afectar la salud del individuo ya que nacen en el propio ambiente de desempeño y provienen de las funciones practicadas bajo presión o sobre carga, el escaso reconocimiento a la labor, los estilos de supervisión, deteriora las relaciones sociales, trabajar más en poco tiempo y con escasos recursos.

Análisis descriptivos para el objetivo específico uno:

Desarrollo profesional vs compromiso organizacional

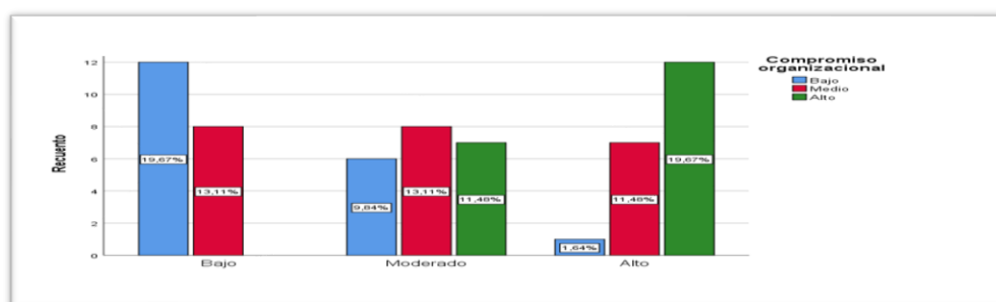
Tabla 5

Tabla cruzada específica 1, entre desarrollo profesional vs compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Desarrollo profesional	Bajo	12 63.2%	8 34.8%	0 0.0%	20 32.8%
	Moderado	6 31.6%	8 34.8%	7 36.8%	21 34.4%
	Alto	1 5.3%	7 30.4%	12 63.2%	20 32.8%
Total		19 31.1%	23 37.7%	19 31.1%	61 100.0%

Figura 2

Gráfico de barras de desarrollo profesional vs compromiso organizacional



En la tabla 5 y figura 2 se evidencia que el 34.4% (21) predominó en el nivel moderado en la dimensión desarrollo profesional, seguido del nivel bajo y alto con el mismo puntaje 32.8% (20). Por otra parte, en el compromiso organizacional, resaltó el nivel medio con el 37.7% (23), seguido del nivel alto y bajo con el mismo valor 31.1% (19). De esta manera, se enfatiza el sentido del líder dentro de la organización, la cual viene a ser el estado psicológico que va a formar el trabajador con su organización, el compromiso organizacional posee un impacto de forma directa en las actitudes positivas y proactivas en el trabajo de los trabajadores, adaptándose a los cambios, aceptando su cultura, sus metas y sus valores caracterizándose por el gran deseo de seguir permaneciendo en la organización.

Análisis descriptivos para el objetivo específico dos:

Entre carga laboral vs compromiso organizacional

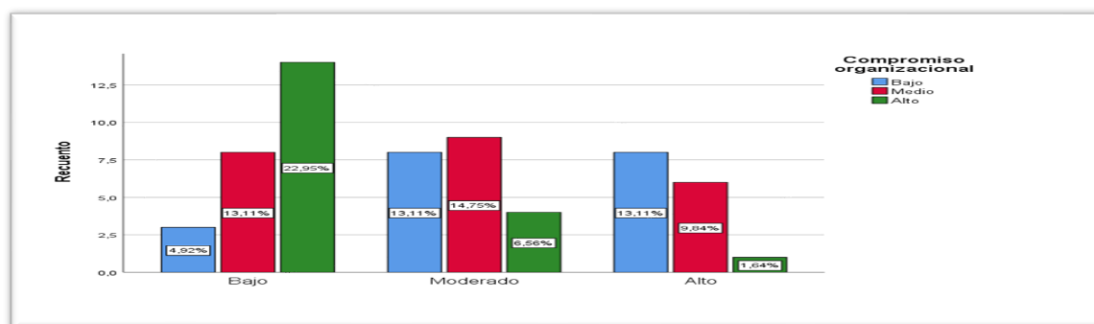
Tabla 6

Tabla cruzada específica 2, entre carga laboral vs compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Carga laboral	Bajo	3 15.8%	8 34.8%	14 73.7%	25 41.0%
	Moderado	8 42.1%	9 39.1%	4 21.1%	21 34.4%
	Alto	8 42.1%	6 26.1%	1 5.3%	15 24.6%
	Total	19 31.1%	23 37.7%	19 31.1%	61 100.0%

Figura 3

Gráfico de barras de carga laboral vs compromiso organizacional



En la tabla 6 y figura 3 se evidencia que el 41% (25) predominó en el nivel bajo en la dimensión carga laboral, seguido del nivel moderado 34.4% (21). Y el nivel alto 24.6% (15). Por otra parte, en el compromiso organizacional, resaltó el nivel medio con el 37.7% (23), seguido del nivel alto y bajo con el mismo valor 31.1% (19). En este sentido, menciona que cuando el trabajo es en exceso requiere de un esfuerzo sostenido, desencadenando la experiencia del agotamiento y psicológicamente a distanciarse del trabajo como la reacción de un mecanismo de parte del individuo como autodefensa, llegando hacer un fuerte desencadenante del burnout que puede ser la consecuencia del trabajo emocional lo cual requiere de controlar las emociones negativas para cumplir con las normas impuestas por la organización.

**Análisis descriptivos para el objetivo específico tres:
condiciones laborales vs compromiso organizacional**

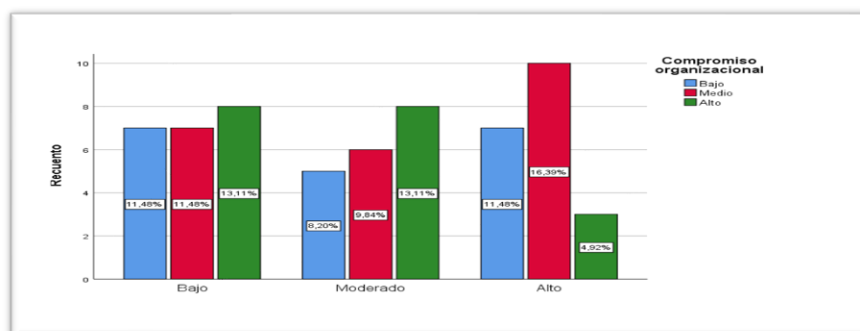
Tabla 7

Tabla cruzada específica 3, entre condiciones laborales vs compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones laborales	Bajo	7 36.8%	7 30.4%	8 42.1%	22 36.1%
	Moderado	5 26.3%	6 26.1%	8 42.1%	19 31.1%
	Alto	7 36.8%	10 43.5%	3 15.8%	20 32.8%
Total		19 31.1%	23 37.7%	19 31.1%	61 100.0%

Figura 4

Gráfico de barras de condiciones laborales vs compromiso organizacional



En la tabla 7 y figura 4 se evidencia que el 36.1% (22) predominó en el nivel bajo en la dimensión condiciones laborales, seguido del nivel alto 32.8% (20) y en el nivel moderado 31.1% (19). Por otra parte, en el compromiso organizacional, resaltó el nivel medio con el 37.7% (23), seguido del nivel alto y bajo con el mismo valor 31.1% (19). En tal sentido, se pudo notar que las condiciones laborales no influyen en el compromiso organizacional, lo cual viene a ser el ambiente inadecuado que se da por ser un ambiente físico reducido para la cantidad de población dificultando la forma de trabajar, la falta de espacio trae conflictos entre los que lo ocupan, ruido excesivo en horas de trabajo, iluminación deficiente, malas condiciones del equipo disponible para trabajar.

Análisis descriptivos para el objetivo específico cuatro:

Relaciones humanas vs compromiso organizacional

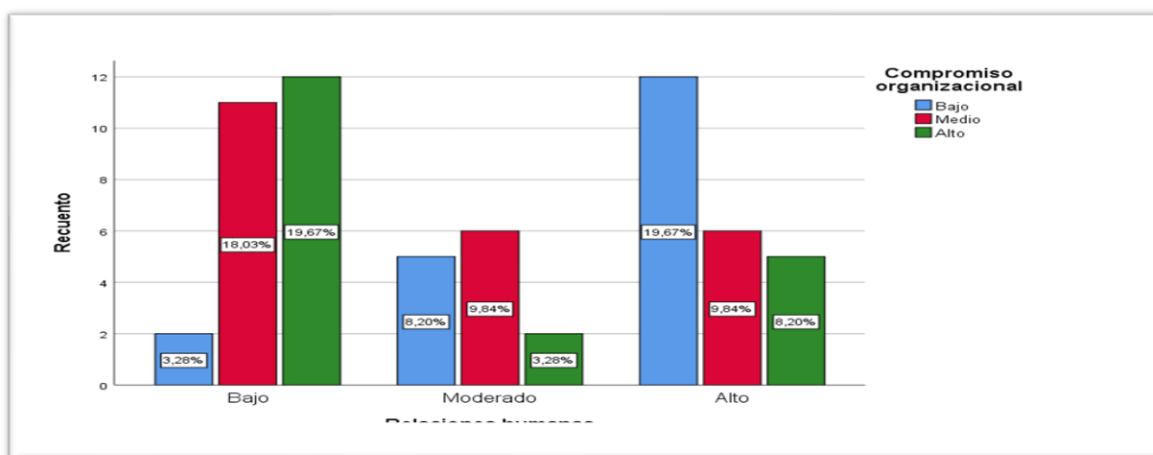
Tabla 8

Tabla cruzada específica 4, entre relaciones humanas vs compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Relaciones humanas	Bajo	2 10.5%	11 47.8%	12 63.2%	25 41.0%
	Moderado	5 26.3%	6 26.1%	2 10.5%	13 21.3%
	Alto	12 63.2%	6 26.1%	5 26.3%	23 37.7%
Total		19 31.1%	23 37.7%	19 31.1%	61 100.0%

Figura 5

Gráfico de barras de relaciones humanas vs compromiso organizacional



En la tabla 8 y figura 5 se evidencia que el 41% (25) predominó en el nivel bajo en la dimensión relaciones humanas, seguido del nivel alto 37.7% (23) y en el nivel moderado 21.3% (13). Por otra parte, en el compromiso organizacional, resaltó el nivel medio con el 37.7% (23), seguido del nivel alto y bajo con el mismo valor 31.1% (19). Por ende, se pudo notar que, a mayores relaciones humanas, hay menor nivel de compromiso organizacional, lo cual tiene que ver con el aislamiento social y físico, el tipo de relación con los directivos y colegas de forma deficiente, falta de apoyo social, relaciones sociales con los compañeros y demás personal.

Resultados inferenciales

A continuación, los resultados inferenciales se revelaron mediante una prueba de normalidad, que se efectuó para exhibir si los datos recabados de la información de análisis provienen de una distribución normal o no pertenecen a esta. Lo mencionado apunta a que la prueba de normalidad de los datos es una suposición utilizada en algunas pruebas estadísticas que deben verificar antes de usarlas. Para corroborar la hipótesis, donde los datos se distribuyen normalmente, pueden emplearse representaciones gráficas igual que pruebas de hipótesis, como indica Kolmogorov Smirnov (Flores et al., 2017).

De esta manera, se estableció dos supuestos que puedan identificarse por medio de la prueba de bondad.

H₀: El estrés laboral, el compromiso organizacional y las dimensiones del estrés laboral no presentan una distribución normal.

H_i: El estrés laboral, el compromiso organizacional y las dimensiones del estrés laboral presentan una distribución normal.

Donde el valor de p es uno de los métodos para decidir o rechazar uno de los dos supuestos, por lo que:

Si el valor es ($p < .05$) se acepta H₀

Si el valor es ($p > .05$) se rechaza H₀,

donde la significancia es p, con un nivel de confiabilidad del 95 % y margen de error del 5 %.

De esta forma, la prueba de bondad Kolmogorov Smirnov (KS) de ambas variables y sus dimensiones, por ello, los datos no se ajustan a la distribución normal, puesto que los valores fueron inferiores a .05, en este sentido, se acepta H₀ y se rechaza H_i (Anexo 5). Por ende, para determinar las correlaciones, se empleó en análisis de la Rho de Spearman en las hipótesis.

Por ello, la correlación de Spearman, es una de las técnicas bivariados que se usan en situaciones donde el estudiador quiere observar las representaciones de la información que puedan establecer semejanzas o diferencias entre ambas variables y puede hacer evidente la variabilidad conjunta, por tanto, se debe tipificar lo que pasa con los datos recopilados (Mondragón, 2014).

Además, en el coeficiente de correlación de Spearman se pueden puntuar desde -1.0 hasta +1.0 y se interpreta de la siguiente forma: puntajes más cercanos a +1.0 indica que hay una fuerte relación directa entre las variables y los valores cercanos a -1.0 refiere que hay una fuerte relación inversa entre las variables. Sin embargo, cuando el puntaje de 0.0 no existe relación (Ortiz y Ortiz, 2021).

Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis, es una afirmación sobre los valores de uno o más parámetros o el valor de diversos parámetros, o la distribución general de probabilidad. Usando datos de muestra, se precisará el rechazo o no, la hipótesis nula es una alegación que inicialmente se considera verdadera y es representada por H_0 . La hipótesis alternativa, figurada por H_a , es la alegación que contrarrestará con H_0 . Si las pruebas de la muestra señalan que H_0 es incorrecta, la hipótesis nula será rechazada a favor de la hipótesis alternativa. Si la muestra no discrepa a H_0 , la hipótesis nula seguirá siendo aceptada como real. Dos posibles resultados del análisis de prueba de hipótesis son denegar o no denegar H_0 (Antúnez et al., 2021).

Decisión estadística

El enfoque que debe usarse es el p valor, ya que puede realizarse de forma constante las suposiciones de H_0 , para poder identificar si la hipótesis es rechazada o aceptada. Una de las probabilidades de que H_0 sea cierta, se conoce como p puesto que dicho enfoque desarrolla pruebas de la que se ve un resultado de sucesos aleatorios (Molina, 2017).

Si el valor es ($p > .05$) no se rechaza H_0

Si el valor es ($p < .05$) se rechaza H_0 ,

Donde p es la significancia, y el margen de error es del 5%, con un grado de confiabilidad del 95 %.

Se presenta la hipótesis general

Hipótesis general

H₀: No existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

H_a: Existe relación inversa y significativa entre estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

Tabla 9

Correlación entre estrés laboral y compromiso organizacional

			Estrés laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,024
		Sig. (bilateral)	.	,853
		N	61	61
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	-,024	1,000
		Sig. (bilateral)	,853	.
		N	61	61

En la tabla 9, se pudo encontrar en la correlación de Spearman, que el estrés laboral y el compromiso organizacional no se encuentran relacionadas, debido a que su puntaje es superior ($r=-,024$; $p>,853$). En este sentido, se acepta la hipótesis nula.

Primera hipótesis específica

H₀: No existe relación inversa y significativa entre influencia del desarrollo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

H_a: Existe relación inversa y significativa entre influencia del desarrollo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

Tabla 10

Correlación entre influencia del desarrollo y compromiso organizacional

			Influencia del líder	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Influencia del líder	Coeficiente de correlación	1,000	,681
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,681	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

En la tabla 10, se pudo evidenciar, que la dimensión influencia del desarrollo y el compromiso organizacional se encuentran relacionadas de manera positiva, debido a que su puntaje es menor ($r = ,681$; $p < .05$). En este sentido, se acepta la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación inversa y significativa entre carga laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

H_a: Existe relación inversa y significativa entre carga laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

Tabla 11

Correlación entre carga laboral y compromiso organizacional

			Carga laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,398**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	61	61
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	-,398**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	61	61

En la tabla 11, se pudo hallar, que la dimensión carga laboral y el compromiso organizacional se encuentran relacionadas de forma negativa, debido a que su puntaje es menor ($r=-,398$; $p>.05$). En este sentido, se acepta la hipótesis alterna.

Tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación inversa y significativa entre condiciones laborales y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

H_a: Existe relación inversa y significativa entre condiciones laborales y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

Tabla 12

Correlación entre condiciones laborales y compromiso organizacional

			Condiciones laborales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,144
		Sig. (bilateral)	.	,269
		N	61	61
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	-,144	1,000
		Sig. (bilateral)	,269	.
		N	61	61

En la tabla 12, se pudo hallar, que la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional no se encuentran relacionadas, debido a que su puntaje es mayor ($r=-.114$; $p>.05$). En este sentido, se acepta la hipótesis nula.

Cuarta hipótesis específica

H₀: No existe relación inversa y significativa entre relaciones humanas y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

H_a: Existe relación inversa y significativa entre relaciones humanas y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.

Tabla 13

Correlación entre relaciones humanas y compromiso organizacional

		Relaciones humanas	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 61
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,301** ,018 61

En la tabla 13, se pudo hallar, que la dimensión relaciones humanas y el compromiso organizacional se encuentran relacionadas de manera inversa y débil, debido a que su puntaje es menor ($r=-.301$; $p<.05$). En este sentido, se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general del estudio, se pudo encontrar que el estrés laboral y el compromiso organizacional no están correlacionadas ($\rho = -.024$; $p > .853$), estos resultados no se asemejan con el estudio de Bada et al. (2021) quienes, encontraron relación con ambas variables en mención ($\rho = -.252$), de igual forma con el estudio de Rivera y Gálvez (2021) ellos también encontraron una relación inversa entre las variables ($\rho = -.760$). En este sentido, cabe indicar que el estrés laboral no influye en el compromiso organizacional, por ello, se tiene a la teoría de demanda de control, lo cual se centra en las características estructurales de las interacciones del trabajador bajo control personal, situaciones elevadas de demanda y bajo apoyo social, donde el empleado experimenta estrés, presentando consecuencias negativas en la salud por las condiciones de demandas elevadas, así como los niveles de control y bajo apoyo social presentándose una situación desafiante que va generar consecuencias negativas en la salud y en el bienestar del individuo. (Moriano et al., 2018). Por lo tanto, al presentar una mayor carga de trabajo, hace que las actividades no permitan un adecuado desenvolvimiento.

Además, Almanza et al. (2017), mencionan a la teoría de Fayol quien consideraba a la organización como clientes internos y se avalaba la eficacia de todos los involucrados sean secciones, personas, siendo una responsabilidad compartida. Además, obtiene una visión muy formalista de la organización, por lo tanto, se le conceden ciertas virtudes éticas como el valor moral. En esta teoría todo el personal trabaja dirigiéndose a una misma meta, en función de la productividad, ejerciendo control en el cumplimiento de la misma, los líderes definen en donde debe participar cada integrante del grupo para lograr los objetivos, estableciendo valores y guiando las actividades y decisiones acordadas, pagando un salario justo para motivar el desempeño por un trabajo bien realizado, alentándose unos a otros.

Por otro lado, como primer objetivo específico, se pudo evidenciar que el desarrollo profesional y el compromiso organizacional están relacionadas de forma inversa ($\rho = .681$; $p < .05$). Asimismo, se tiene a Littlewood y Uribe (2018), quienes enfatizan el sentido del líder dentro de la organización, la cual viene a ser

el estado psicológico que va a formar el trabajador con su organización, el compromiso organizacional tiene un impacto de forma directa en las actitudes positivas y proactivas en los trabajadores, adaptándose a los cambios, aceptando su cultura, sus metas y valores caracterizado por el gran deseo de seguir permaneciendo en la organización.

A su vez, como segundo objetivo específico, se pudo encontrar que la carga laboral y el compromiso organizacional están relacionadas de forma inversa ($\rho = -.398$; $p < .001$), estos estudios coinciden con el estudio de Wullur y Werang (2020) quienes identificaron una relación inversa con la dimensión carga laboral. De esta manera, se indica que a mayor carga laboral dadas a los trabajadores, hay bajos niveles de compromiso organizacional, por ende, se menciona que cuando el trabajo es en exceso se requiere de un esfuerzo constante, generando agotamiento y comenzará psicológicamente a distanciarse del trabajo como reacción de autodefensa por parte del individuo, llegando hacer un fuerte desencadenante del burnout que puede ser la consecuencia del trabajo emocional lo cual requiere de controlar las emociones negativas para cumplir con las normas impuestas por la organización (Moriano et al., 2018).

Todos esos estresores tienen factores principales que afectan al trabajador al desempeñar su labor, clasificándose de la siguiente manera: iluminación, ruido, temperatura, salario, productividad, control sobre el trabajo, carga mental, jornada laboral, inseguridad en el empleo, condiciones favorables de trabajo, horas extras, promoción profesional, relaciones con los compañeros, relaciones con los superiores, psicológicas, conductuales, cognitivas, psicológicas, sistema de recompensas, colegas que brinden apoyo. Las cuales son consideradas como las dimensiones e indicadores del estrés laboral. Además, se refiere a los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud del individuo ya que nacen en el propio ambiente de desempeño y provienen de las funciones practicadas bajo presión o sobre carga, el escaso reconocimiento a la labor, los estilos de supervisión, deteriora las relaciones sociales, trabajar más en poco tiempo y con escasos recursos.

Asimismo, como tercer objetivo específico se pudo notar que las condiciones laborales y el compromiso organizacional, no se encuentran

correlacionadas ($\rho = -.144$; $p > .269$). En este sentido, se pudo notar que las condiciones laborales no influyen en el compromiso organizacional, lo cual viene a ser el ambiente inadecuado que se da por ser un ambiente físico reducido para la cantidad de trabajadores, dificultando la forma de trabajar; la falta de espacio trae conflictos entre los que lo ocupan, ruido excesivo en horas de trabajo, iluminación deficiente, malas condiciones del equipo disponible para trabajar.

Como cuarto objetivo específico, se pudo hallar que las relaciones humanas y el compromiso organizacional están relacionadas de forma inversa ($\rho = -.301$; $p < .018$), estas investigaciones concuerdan con el estudio de Bada et al. (2021) quienes encontraron que las variables se relacionan de forma inversa ($\rho = -.270$). Por ende, se pudo notar que, a mayores relaciones humanas, hay menor nivel de compromiso organizacional, lo cual tiene que ver el aislamiento social y físico, el tipo de relación con los directivos y colegas de forma deficiente, falta de apoyo social, relaciones sociales con los compañeros y demás personal.

Por otro lado, se pudo identificar que predominó un nivel alto de estrés laboral (44.9%), lo cual indica que la plana docente es vulnerada por el factor de riesgo psicosocial, es decir, presenta una probabilidad alta de afectar la salud de los empleados y el funcionamiento organizacional a medio plazo, como también a largo plazo (Osorio y Cárdenas, 2017).

Por consiguiente, se resaltó un nivel moderado en la dimensión desarrollo profesional (34.4%), estos estudios no se asemeja con el estudio de Hidalgo et al. (2019) quien halló un nivel alto en el desarrollo profesional, lo cual refiere al contenido de trabajo, falta de variedad de tareas, trabajos fragmentados, incertidumbre, desaprovechamiento de las habilidades de los trabajadores porque se encuentran en puestos donde no desarrollan sus conocimientos y habilidades, trayendo como consecuencia la falta de compromiso del empleado.

Así también, predominó un nivel bajo en la dimensión carga laboral (41%), estos estudios se asemejan con el estudio de Acosta et al. (2019), quien encontró resultados similares. También, se tiene a Littlewood y Uribe (2018) quienes explican que la carga laboral y su relación al estrés está siempre presente en nuestras vidas, es una reacción natural del cuerpo humano. La intensidad de

estrés que cada quien recibe depende de sus propias vivencias, se crea en condiciones amenazantes, en el trabajo se generan diversidad de problemas por exceso de horas de trabajo, hostigamiento entre compañeros de trabajo, presiones del director, entrega de informes en periodos determinados, escaso tiempo para el deporte, inseguridad en el trabajo, falta de una justa recompensa o de reconocimiento, responsabilidades diversas y la intimidación.

De igual manera, resaltó el nivel bajo en la dimensión condiciones laborales (36.1%), esta investigación coincide con el estudio de Acosta et al. (2019), quien identificó un nivel bajo de condición laboral en el empleador. De esta manera, Milicic et al. (2022), sostiene que las condiciones laborales afectan sobre todo a los individuos con cuya profesión que involucra una relación con otros, como es el caso de los maestros, abarcando síntomas de despersonalización, agotamiento emocional y sensación de reducido el logro del desarrollo personal a su vez están relacionados elementos laborales, como insatisfacción laboral y principios de tensión en el trabajo.

Finalmente, predominó el nivel bajo en la dimensión relaciones humanas (41%), estos resultados se asemejan con Palacios y Rivera (2020), quienes identificaron un nivel medio en los recursos humanos. Por otro lado, se tiene a la teoría de Taylor quien estimaba que la prosperidad de la organización estaba ligada a la limitación clara entre beneficio de los directivos y las obligaciones de los empleados, así como también al cese de desacuerdos entre los empleados y administradores (Almanza et al., 2017).

En este sentido, indica que los empleadores que ganan más son más productivos, usando la tasa correcta que beneficie siempre al empleado como a la empresa, así estos podrían obtener un sueldo más alto y salir ambos beneficiados, sin embargo, esta teoría se aplicó solo para el beneficio de la empresa, lo que produjo en muchos gerentes la decisión de explotar a sus trabajadores y clientes, entonces, los gremios iniciaron a oponerse a este tipo de estrategia, porque trabajar a más rapidez, se terminaría el trabajo disponible y por lo tanto se encaminaría a los recortes de personal trayendo esto como consecuencia sobre carga laboral.

Por otra parte, Almanza et al. (2017), en la teoría de Weber menciona que el poder de la persona nace de la norma, que va crear el cargo que están ordenados jerárquicamente, es así como el desempeño está basada en la preparación y se seleccionará bajo el principio del mérito, quien más se esfuerza en mejorar, ascenderá de cargo. La burocracia procede de un factor necesario para la administración de la organización, compleja en la sociedad actual con el objetivo de perfeccionar la efectividad de las metas y alcanzar mejores resultados, maximizando la eficiencia al costo más bajo y controlar la incertidumbre.

De esta manera, se puede inferir que el estrés en el docente, se da por medio de las demandas del ambiente laboral las cuales complican la capacidad de adaptación y da lugar a cambios psicológicos y biológicos que sitúan al individuo a riesgos de enfermedad así también como el estado de fatiga psicológica y física de una persona que es provocado por la sobrecarga de trabajo, miedo, ansiedad, desordenes emocionales (Villagrán, et al., 2018).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se comprobó que el estrés laboral, no tiene relación con el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa pública, de Lima, conforme a la prueba de Rho de Spearman, donde se prueba el valor de significancia bilateral y el coeficiente de correlación debido a lo cual se demuestra que no hay una relación significativa.

Segunda:

Se comprobó que el desarrollo profesional, tiene relación significativa de manera positiva con el compromiso organizacional, en los docentes de la institución educativa pública, de Lima, conforme a la prueba de Rho de Spearman, donde se prueba el valor de significancia bilateral y el coeficiente de correlación debido a lo cual se demuestra que hay una relación inversa.

Tercera:

Se comprobó que la carga laboral tiene relación de forma negativa con el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa pública, de Lima, conforme a la prueba de Rho de Spearman, donde se prueba el valor de significancia bilateral y el coeficiente de correlación debido a lo cual se demuestra que hay una relación inversa.

Cuarta:

Se comprobó que las condiciones laborales no tienen relación significativa con el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa pública, de Lima, conforme a la prueba de Rho de Spearman, donde se prueba el valor de significancia bilateral y el coeficiente de correlación debido a lo cual se demuestra que no hay una relación inversa entre variables.

Quinta:

Se comprobó que las relaciones humanas, tienen una relación significativa con el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa pública, de Lima, conforme a la prueba de Rho de Spearman, donde se prueba el

valor de significancia bilateral y el coeficiente de correlación debido a lo cual se demuestra que hay una relación inversa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se sugiere a los especialistas del Ministerio de Educación se encarguen de realizar una evaluación de los factores que influyen en el estrés laboral docente y buscar estrategias para sobrellevar y prevenirlo de esta manera se pueda cumplir con el compromiso organizacional durante el año escolar atendiendo a todos los estudiantes en sus necesidades educativas elementales.

Segunda

Se sugiere a los encargados de la Unidad de Gestión Educativa Local, tomar en cuenta el apoyo al docente, contratando personal de psicología para ayudar con los problemas conductuales y académicos de los estudiantes, de esta manera disminuir la sobre carga laboral del docente.

Tercera

Se sugiere a los directivos de la institución educativa, tener aliados estratégicos que puedan dar apoyo emocional y físico al docente, desarrollando capacitaciones, charlas, talleres, entre otros y un adecuado manejo de estrés a todo el personal que labora en la institución para poder dar las mejoras a la integridad y bienestar del docente a nivel institucional y obtener un adecuado compromiso organizacional de todo el personal. Así como también dar estímulos al personal que labora en la institución para motivar al crecimiento del desarrollo personal y profesional, como resoluciones, felicitaciones, por la buena labor desarrollada en la institución.

Cuarta

Se recomienda que el área de psicología, desarrolle en los docentes actividades dinámicas para que puedan relajarse y a su vez, puedan fortalecer su capacidad de afrontamiento al estrés, tomando en cuenta los resultados en las dimensiones del estrés laboral, con el fin de dar alternativas de solución en la salud de los docentes.

Quinta

Se recomienda al personal docente de la institución educativa, que participe continuamente de las charlas y capacitaciones que programe las instituciones encargadas, de esta manera identificar los estresores y en que niveles de estrés se encuentran para poder direccionar estrategias que disminuya los riesgos y pueda emplear un adecuado nivel de compromiso en el trabajo.

REFERENCIAS

- Acosta, A., Jiménez, L., Pulido, E. y Redondo, M. (19 de noviembre 2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Encuentros*, 17(1), 24-33.
<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Almanza, R., Calderón, C. y Vargas, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista científica "Visión de futuro"*. 22(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311001>
- Alvarado, L. (2020). *Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa privada*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/23135>
- Antúnez, P., Rubio, E. y Kleinn, C. (17 de abril de 2021). Prueba de hipótesis en la investigación forestal, agropecuaria y en la ecología: retos y malentendidos sobre el uso de los niveles de significancia de 0.05 y 0.01. *Ecosist. Recur. Agropec*, 8(1), 1-5. <https://doi.org/10.19136/era.a8n1.2616>
- Arias J, Holgado T, Tafur, T, Vaque, M. (2022). *Metodología de la investigación método Arias*. Edición digital. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Atencio, E., Otero, O. y Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *Revista Uladech. Articulo*. 11(1), 27-50.
[DOI:10.21895/incres.2020.v11n1.03](https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.03)
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (30 de setiembre de 2021). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Articulo*

original 18(6), 1138-1144. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>

Bejarano, P., Fernández, A., Centurión, Á. y Lima, L. (02 de marzo de 2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII (Especial 5), 145-157.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/38152/42193>

Betanzos, N., Rodríguez, C. y Paz, F. (2017). Desarrollo y validación de un cuestionario sobre compromiso organizacional normativo: Un estudio piloto en trabajadores mexicanos. *Revista UM Anales de Psicología*. 33(2), 393–402. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>

BM (2022). Banco Mundial. Maestros. *¿Por qué es importante?* <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers#1>

Chartzman, A., Raffaghelli, L., Abajo, F., Capón, R., Tosto, G., Liovellara, C., Castagnino, L., Gómez, J., Bechetti, C. y Spreafico, S. (2022). El estrés en el ámbito laboral: Causas, consecuencias sanitarias e indemnizaciones. Buenos Aires. Editorial Albremática. https://books.google.com.pe/books?id=KgdzEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

DRELM (2018). Dirección Regional de Lima Metropolitana. *Docentes de Lima mostraron su compromiso con la educación*. <https://www.dreilm.gob.pe/dreilm/noticias/congreso-dreilm-2018-docentes-de-lima-mostraron-su-compromiso-con-la-educacion-2/>

- Estrada, E. y Gallegos, N. (01 de abril de 2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educación*. 6(1), <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Estrada, E. y Mamani, H. (31 de enero de 2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores, E., Miranda, M. y Villasís, M. (30 de setiembre de 2017). The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. Inferential statistics. *Rev Alerg Mex.*, 64(3), 364-370.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>
- Gómez, E. (noviembre-diciembre de 2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Hidalgo, J., Acle, G., García, M. y Tovalín, J. (6 de febrero de 2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y ciencia*. 8(5),48-57.
http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/498/pdf_84
- Littlewood, H. y Uribe, J. (2018). Psicología organizacional en Latinoamérica. México. Editorial el Manual Moderno, 378. <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

- Maldonado, J. (2018). Metodología de la investigación social. Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario. Editorial Ediciones de la U. <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Martínez, H. (2018). Metodología de la investigación. Editorial Reg. México. <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Milicic, N., Marchant, T. y López, S. (2021). Entornos educativos, temas centrales y desafíos. Santiago de Chile. https://books.google.com.pe/books?id=M3F8EAAAQBAJ&pg=PT379&dq=r+elaciones+humanas+organizacional+docente+2022&hl=es&sa=X&ved=2ah_UKEwi_qauc0tT6AhWYH
- MINEDU (2022) Ministerio de Educación. *Programa Destaca docente*. <https://www.gob.pe/24415-programa-destaca-docente>
- Molina, M. (30 de octubre de 2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Revista Pediatr Aten Primaria*. 19(76), 377-381. <https://scielo.isciii.es/pdf/pap/v19n76/1139-7632-pap-21-76-00377.pdf>
- Mondragón, M. (30 de noviembre 2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Mov.cient.*, 8(1), 98-104. <https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.08111/645>
- Morales, A. (2019). *El estrés laboral y su relación con el compromiso laboral en el personal docente de Sencico*. [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/8518>
- Moriano, J., Topa, L. y García C. (2019). Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Editorial Sáenz y Torres.

<https://books.google.com.pe/books?id=nza8DwAAQBAJ&pg=PA49&dq=teor%C3%ADa+de+dos+dimensiones+del+compromiso+organizacional&hl=es&sa=X&ved=>

Nava, M., Ramos, P. y García, E. (17 de febrero de 2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de estudios en Contaduría, Administración e informática*, 10(29).

<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>

Niño, V. (2019). Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe. 2ª. Edición, México. Ediciones de la U. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9546>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de tesis. 5ª edición. Ediciones de la U. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=8046>

Ochoa, J., y Yunkor, Y. (26 de octubre de 2020). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Revista Autónoma*, 1(1), 1-19. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>

OIT (2020). Organización Internacional del trabajo. *Docentes: Líderes en tiempo de crisis, reinventando el futuro*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_757056/lang--es/index.htm

ONU (2022). Organización de las Naciones Unidas. *La vital labor de los docentes merece mejores salarios y condiciones laborales*. Educación y cultura. <https://news.un.org/es/story/2022/10/1515917>

- Ortiz, J. y Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en Estadística*, 14(1), 53-63. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/estadistica/article/view/6769/6315>
- Palacios- Jiménez AS. y Rivera- Muñoz, JL. (27 de junio de 2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Ágora revista científica*, 7(01): 24-8. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i1.157>
- Pillaca, J. (01 de abril de 2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por Covid-19. *Puriq*, 3(1), 104-119. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Pintado, M. y Reyes, C. (31 de enero de 2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables. *Revista Horizonte empresarial*. 7(1), 15-29. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUSS_3403f69a9ae7459c47bbe107f939f37#details
- Polo, J., Madrid, J., Gómez, L., Muñoz, A. y Millán, A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales*. Editorial Universidad del Norte 141. <https://books.google.com.pe/books?id=IERzEAAAQBAJ&pg=PA141&dq=compromiso+organizacional+2022&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiL57TYir77AhUFD7kGHa08B-wQ>

- Ramírez, M. (2 de julio de 2021). Síndrome de burnout y entusiasmo por el trabajo en docentes de educación básica especial y regular en Arequipa. *Revista de psicología*, 11(2), 55-67. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v11i2.1397>
- Rivera, G. y Gálvez, D. (29 de diciembre de 2021). Síndrome Burnout en docentes y el compromiso organizacional durante la emergencia sanitaria por el covid-19. *Revista UCV-Scientia*, 13(2), 7-19. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/2027>
- Sánchez, M. y Martínez, A. (2020). Evaluación del aprendizaje: instrumentos y estrategias. <https://books.google.com.pe/books?id=SYXZDwAAQBAJ&prints=ec=frontcover&dq=confiabilidad++y+validez+de+un+instrumento+arias+2022&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi->
- Topa, G., Moriano, J., Gonzales, A., García, C. y Molero F. (2022). Psicología de las organizaciones. Editorial Sanz y torres, S.L. 32-51. <https://books.google.com.pe/books?id=8Cx1EAAAQBAJ&pg=PA230&dq=to+pa+y+el+compromiso++organizacional&hl=es&sa=X&ved=>
- Tortolero, R. y Carreón, A. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango México. *Revista Académica de Investigación TLATEMOANI*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539136>
- Treviño, R. y López, J. (2022). The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *Contaduría y Administración*, 67 (3), 309-337. <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/viewFile/3173/1818>

UNESCO (2022). Organización de Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura. Docentes. Que debe saber acerca de los docentes.

<https://www.unesco.org/es/education/teachers>

UNESCO (2017). Organización de Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura. *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes.*

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917>

UNICEF (2022). Fondo de las Naciones Unidas para la infancia. *Compromiso para la acción sobre el aprendizaje básico. Garantizar el aprendizaje Básico como elemento clave para transformar la educación.*

<https://www.unicef.org/es/educacion/compromiso-accion-sobre-aprendizaje-basico>

UGEL03 (2022). Unidad de Gestión Educativa Local.

<https://www.dreim.gob.pe/dreim/noticias/dreim-y-ugel-n-05-iniciaron-acompanamiento-a-escuelas-publicas-de-lima-metropolitana/>

Vidal V. (2019). El estrés laboral. Análisis y prevención. España. Prensas de la universidad de Zaragoza.

<https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres+en+docentes+2020&hl=es&sa=X&ved=>

Villagrán, S., Vasconcelos, M., Espinoza, J. y Padilla, S. (2018). Factores de riesgo psicosocial.

[https://books.google.com.pe/books?id=RX5ZEAAAQBAJ&pg=PA41&dq=Espinoza+\(2018\)+estr%C3%A9s+laboral&hl=es&sa=X&ved=](https://books.google.com.pe/books?id=RX5ZEAAAQBAJ&pg=PA41&dq=Espinoza+(2018)+estr%C3%A9s+laboral&hl=es&sa=X&ved=)

Wullur, M. y Werang, B. (2020). Emotional exhaustion and organizational commitment: Primary school teachers' perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education* (IJERE), 9(4), 912-919. <http://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20727>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

TITULO: Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022						
Autor: Gómez López, Mercedes Petronila						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variable e indicadores			
			Variable 1: Estrés Laboral			
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel/rango
<p>GENERAL: PG: ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022?.</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿De qué manera se relaciona el desarrollo profesional y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima 2022?</p> <p>PE2: ¿De qué manera se relaciona la carga laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022?.</p> <p>PE3: ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022?.</p> <p>PE4: ¿De qué manera se relaciona las relaciones humanas y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022?.</p>	<p>GENERAL: OG: Determinar la relación del estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022</p> <p>Objetivos Específicos: OE1: Determinar la relación del desarrollo profesional y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación de la carga laboral y el compromiso de organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima. 2022</p> <p>OE3: Determinar la relación de las condiciones laborales y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima. 2022</p> <p>OE4: Determinar la relación de las relaciones humanas y el compromiso de organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima. 2022</p>	<p>GENERAL: HG: Existe relación significativa del estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022</p> <p>Hipótesis Específicas: HE1: Existe relación significativa del desarrollo profesional y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022</p> <p>HE2: Existe relación significativa de la carga laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022</p> <p>HE3: Existe relación significativa de las condiciones laborales y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022</p> <p>HE4: Existe relación significativa de las relaciones humanas y el compromiso de Identificación organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022</p>	D1: Desarrollo profesional	-Tareas -Trabajo fragmentado. -Habilidades de los docentes. -Incertidumbre.	20	20-63 nivel
			D2: Carga laboral	-Exceso de trabajo. -Presiones de tiempo. -Poco avance de los estudiantes		64-69 nivel
			D3: Condiciones laborales	-Espacio -iluminación -Ruido. -Falta de materiales didácticos		moderado
			D4: Relaciones humanas	-Aislamiento físico-social. -Apoyo social. -conflicto interpersonales. -Relaciones sociales		70-100 nivel alto
			Variable 2: Compromiso organizacional			
			D1: Afectivo	-Apego con la organización. -Sentido de pertenencia. -Satisfacción Laboral. -Motivación.	20	20-58 nivel
			D2: Continuidad	-Conveniencia -Opciones laborales -Evaluación de pertenencia. -Apego al material		59-70 nivel
			D3: Normativo	-Retribución o reciprocidad -Deber moral -sentimiento de culpabilidad		medio
			D4: Identificación	-lealtad -identifica con valores y objetivos. -Agradecimiento		71-100 nivel alto

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional, correlacional</p> <p>Método: Hipotético – Deductivo</p>	<p>Población: 61 docentes de la institución educativa del Cercado de Lima.</p> <p>Muestra: 61 docentes Con una población censal no probabilística</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>De la V1: Estrés laboral Nro. ítems: 20</p> <p>De la V2: Compromiso Organizacional Nro. ítems: 20</p>	<p>Descriptiva: Se hace uso del SPSS con la finalidad de realizar la descripción de figuras y tablas</p> <p>Inferencial: Para la contrastación de la hipótesis se usó el programa SPSS</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización del estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Desarrollo profesional	-Tareas	1		ORDINAL
	-Trabajo fragmentado.	2		
	-Habilidades de los docentes.	3,4		
	-Incertidumbre.	5,6		
Carga laboral	-Exceso de trabajo.	7,8	Likert (5) Siempre (4) Muchas veces	Bajo 20-63
	-Presiones de tiempo.	9		moderado 64-69
	-Poco avance de los estudiantes	10		
Condiciones laborales	-Espacio	11	(3) Algunas veces	alto
	-iluminación	12	(2) Casi nunca	70-100
	-Ruido.	13	(1) Nunca	
	-Falta de materiales didácticos	14,15		
Relaciones humanas	-Aislamiento físico-social.	16		
	-Apoyo social.	17,18		
	-conflicto interpersonales.	19		
	-Relaciones sociales	20		

Nota: Adaptado de *Psicología organizacional en Latinoamérica*. (Littlewood, H. y Uribe, J., 2018). <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

Matriz de operacionalización del Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Compromiso afectivo	- Apego con la organización.	1		ORDINAL bajo 20-58
	- Sentido de pertenencia.	2		
	- Satisfacción Laboral.	3		
	- Motivación.	4,5		
Compromiso de Continuidad	- Conveniencia	6	Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo ni en desacuerdo (3) Ni de acuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	medio 59-70 Alto 71-100
	-Opciones laborales.	7		
	-Evaluación de pertenencia.	8		
	-Apego al material	9,10		
Compromiso normativo	-Retribución o reciprocidad	11,12		
	-Deber moral	13		
	-sentimiento de culpabilidad	14,15		
Compromiso de identificación	-lealtad	16		
	-identifica con valores y objetivos.	17,18		
	-Agradecimiento	19,20		

Nota: Adaptado de Desarrollo y validación de un cuestionario sobre compromiso organizacional (Betanzos, N., Rodríguez, C. y Paz, F., 2017) <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>

Anexo 3. Instrumento de la investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Estrés laboral

La presente encuesta, pretende recabar información sobre el tema: “Estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa del Cercado de Lima”. De antemano agradezco su colaboración.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) solo una alternativa por cada ítem, lo que crea conveniente desde su punto de vista.

Variable 1: Estrés laboral

Escala valorativa

Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Muchas veces (4), Siempre (5)

VARIABLE 1. Estrés Laboral

Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Desarrollo profesional					
1.Me siento colmado por la dificultad de las tareas.					
2.Tengo ganas de cambiar de trabajo.					
3.Veo oportunidad de crecimiento en mi institución					
4.Me siento indiferente por mejorar mi desempeño					
5.Me siento preocupada/do por el poco tiempo para ingresar a cursos virtuales					
6.El director evalúa mi trabajo en forma justa					
Carga laboral					
7.Creo que la cantidad de trabajo que me dan es justa					
8.Me siento presionada /do por el poco tiempo para la cantidad de trabajo					
9.Poco avance de los estudiantes me desmotiva					
10.Me siento cansada/do al término de la jornada.					
Condiciones laborales					
11.El espacio reducido me provoca malestar					
12.Termino agotada/do emocionalmente por el ruido constante.					
13.Siento mucha incomodidad por el ruido en la institución a la hora de clase					
14.Existe una buena administración de los recursos					
15.El trabajo me proporciona aparatos multimedia en buenas condiciones para trabajar con los estudiantes					
Relaciones humanas					
16.Me siento afectada por trabajar con personas que no aportan.					
17.Considero que el trabajo en equipo son elementos fuertes de la institución					
18.Siempre realizo el trabajo con responsabilidad, allá si la otra persona no hace.					
19.Siento satisfacción de trabajar con mis colegas de la institución					
20.Me gusta trabajar en un ambiente de respeto y armonía					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2. Compromiso organizacional

La presente encuesta, pretende recabar información sobre el tema: “Estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa del Cercado de Lima”. De antemano agradezco su colaboración.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) solo una alternativa por cada ítem, lo que crea conveniente desde su punto de vista.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Escala valorativa

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo/Ni desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Afectivo					
1. Estoy satisfecho con mi trabajo.					
2. Tengo buena relación con los colegas.					
3. Tengo mucho optimismo al realizar mi trabajo para que todo salga bien					
4. Siento que podemos rendir más, según nuestras habilidades					
5. Me falta tiempo para poder descansar.					
Continuidad					
6. Me siento reconocido por mis logros.					
7. Sigo trabajando en mi institución porque es difícil conseguir trabajo como el que tengo.					
8. La institución está bien organizada.					
9. Sigo trabajando en mi institución, porque no me pagarían igual en otro trabajo.					
10. Continuo en esta institución porque en la racionalización no salgo afectada					
Normativo					
11. Doy un esfuerzo adicional por el bienestar de mi institución.					
12. Me siento inspirada por dar lo mejor de mi					
13. Me siento con la obligación moral de permanecer en mi institución.					
14. No es correcto dejar mi institución ahora.					
15. Cumplo con las normas que manda el Ministerio de Educación, DREL y UGEL					
Identificación					
16. La institución donde trabajo merece mi lealtad.					
17. Me siento identificado con la misión y visión de mi Institución educativa.					
18. Estoy orgulloso de la calidad de servicio que brinda mi institución.					
19. No me retiro de la institución porque siento que le debo mucho al centro.					
20. Cumplo con mi trabajo para que todo vaya bien y doy más de mi tiempo en favor de la institución.					

Anexo 4. Validación de instrumento por expertos:

Certificado de validez 1 mediante juicio de expertos de la variable 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ: Doctor Benancio Saúñi, Javier Fernando

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La variable El estrés laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Desarrollo profesional							
1	Me siento colmado por la dificultad de las tareas.	X		X		X		
2	Tengo ganas de cambiar de trabajo.	X		X		X		
3	Ve oportunidad de crecimiento en mi institución	X		X		X		
4	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño	X		X		X		
5	Me siento preocupada/do por el poco tiempo para ingresar a cursos virtuales	X		X		X		✓ Se sugiere este indicador
6	El director evalúa mi trabajo en forma justa							
	DIMENSIÓN 2 Carga laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Creo que la cantidad de trabajo que me dan es justa	X		X		X		
8	Me siento presionada /do por el poco tiempo para la cantidad de trabajo	X		X		X		
9	Poco avance de los estudiantes me desmotiva	X		X		X		
10	Me siento cansada/do al término de la jornada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Condiciones laborales	X		X		X		✓ Se agregó un indicador
11	El espacio reducido me provoca malestar	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Termino agotada/do emocionalmente por el ruido constante.	X		X		X		
13	Siento mucha incomodidad por el ruido en la institución a la hora de clase	X		X		X		
14	Existe una buena administración de los recursos	X		X		X		
15	El trabajo me proporciona aparatos multimedia en buenas condiciones para trabajar con los estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Relaciones humanas	X		X		X		
16	Me siento afectada por trabajar con personas que no aportan.	Si	No	Si	No	Si	No	✓ Se sugiere este indicador
17	Considero que el trabajo en equipo son elementos fuertes de la institución	X		X		X		
18	Siempre realizo el trabajo con responsabilidad, allá si la otra persona no hace.	X		X		X		
19	Siento satisfacción de trabajar con mis colegas de la institución	X		X		X		
20	Me gusta trabajar en un ambiente de respeto y armonía	X		X		X		✓ Se agregó un indicador

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Doctor Benancio Saúñi, Javier Fernando

DNI: 22703257

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del experto informante

Certificado de validez 1 mediante juicio de expertos de la variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ: Doctor Benancio Sauñi, Javier Fernando

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La variable Compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Afectivo							
1	Estoy satisfecho con mi trabajo.	X		X		X		
2	Tengo buena relación con los colegas.	X		X		X		
3	Tengo mucho optimismo al realizar mi trabajo para que todo salga bien	X		X		X		
4	Siento que podemos rendir más, según nuestras habilidades	X		X		X		
5	Me falta tiempo para poder descansar.	X		X		X		✓ Se agregó un indicador
	DIMENSIÓN 2 Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento reconocido por mis logros.	X		X		X		
7	Sigo trabajando en mi institución porque es difícil conseguir trabajo como el que tengo.	X		X		X		
8	La institución está bien organizada.	X		X		X		
9	Sigo trabajando en mi institución, porque no me pagarían igual en otro trabajo.	X		X		X		
10	Continuo en esta institución porque en la racionalización no salgo afectada	X		X		X		✓ Se agregó un indicador
	DIMENSIÓN 3 Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Doy un esfuerzo adicional por el bienestar de mi institución.	X		X		X		
12	Me siento inspirada por dar lo mejor de mí	X		X		X		
13	Me siento con la obligación moral de permanecer en mi institución.	X		X		X		
14	No es correcto dejar mi institución ahora.	X		X		X		
15	Cumplo con las normas que manda el Ministerio de Educación, DREL y UGEL	X		X		X		✓ Se agregó un indicador
	DIMENSIÓN 4 Identificación	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	Me siento identificado con la misión y visión de mi Institución educativa.	X		X		X		
18	Estoy orgulloso de la calidad de servicio que brinda mi institución.	X		X		X		
19	No me retiro de la institución porque siento que le debo mucho al centro.	X		X		X		
20	Cumplo con mi trabajo para que todo vaya bien y doy más de mi tiempo en favor de la institución.	X		X		X		✓ Se agregó un indicador

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Doctor: Benancio Sauñi, Javier Fernando

DNI: 22703257

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Lima, 14 de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del experto informante

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BENANCIO SAUÑI, JAVIER FERNANDO DNI 22703257	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
BENANCIO SAUÑI, JAVIER FERNANDO DNI 22703257	MAGISTER EN TECNOLOGIA EDUCATIVA - Fecha de diploma: 05/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BENANCIO SAUÑI, JAVIER FERNANDO DNI 22703257	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Certificado de validez 2 mediante juicio de expertos de la variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ: Mg. SILVA LOBATO WILZON

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La variable Compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Afectivo							
1	Estoy satisfecho con mi trabajo.	X		X		X		
2	Tengo buena relación con los colegas.	X		X		X		
3	Tengo mucho optimismo al realizar mi trabajo para que todo salga bien	X		X		X		
4	Siento que mis capacidades son aprovechadas al 100%	X		X		X		Siento que podemos rendir más, según muestras habilidades
5	Me falta tiempo para poder descansar.							
	DIMENSION 2 Continuidad							
6	Me siento reconocido por mis logros.	X		X		X		
7	Sigo trabajo en mi institución porque es difícil conseguir trabajo como el que tengo.	X		X		X		Sigo trabajando
8	La institución está bien organizada.	X		X		X		
9	Sigo trabajando en mi institución, porque no me pagarían igual en otro trabajo.	X		X		X		
10	Continuo en esta institución porque en la racionalización no salgo afectada							
	DIMENSION 3 Normativo							
11	Doy un esfuerzo adicional por el bienestar de mi institución.	X		X		X		
12	Me siento inspirada por dar lo mejor de mi	X		X		X		
13	Me siento con la obligación moral de permanecer en mi institución.	X		X		X		
14	No es correcto dejar mi institución ahora.	X		X		X		
15	Cumplo con las normas que manda el Ministerio de Educación, DREL y UGEL.	X		X		X		
	DIMENSION 4 Identificación							
16	La institución donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	Me siento identificado con mi Institución educativa.	X		X		X		Puede ser misión y visión
18	Estoy orgulloso de la calidad de servicio que brinda mi institución.	X		X		X		
19	No me retiro de la institución porque siento que le debo mucho al centro.	X		X		X		
20	Cumplo con mi trabajo para que todo vaya bien y doy más de mi tiempo en favor de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *SILVA LOBATO WILZON*

DNI: 07535426

Especialidad del validador: *MAESTRO EN EDUCACIÓN*

Lima, 14 de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SILVA LOBATO, WILZON DNI 07535426	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/07/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
SILVA LOBATO, WILZON DNI 07535426	MAESTRO EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Certificado de validez 3 mediante juicio de expertos de la variable 1
CERTIFICADO DE VALIDEZ: Mg. ARIAS CASTILLO FANNY

DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La variable El estrés laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Desarrollo profesional								
1	Me siento colmado por la dificultad de las tareas.	x		x		x		
2	Tengo ganas de cambiar de trabajo.	x		x		x		
3	Veo oportunidad de crecimiento en mi institución	x		x		x		
4	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño	x		x		x		
5	Me siento preocupada/do por el poco tiempo para ingresar a cursos virtuales							
6	El director evalúa mi trabajo en forma justa	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2 Carga laboral								
7	Creo que la cantidad de trabajo que me dan es justa	x		x		x		
8	Me siento presionada /do por el poco tiempo para la cantidad de trabajo	x		x		x		
9	Poco avance de los estudiantes me desmotiva	x		x		x		
10	Me siento cansada/do al término de la jornada.	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3 Condiciones laborales								
11	El espacio reducido me provoca malestar	x		x		x		
12	Termino agotada/do emocionalmente por el ruido constante.	x		x		x		
13	Siento mucha incomodidad por el ruido en la institución a la hora de clase	x		x		x		
14	Existe una buena administración de los recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El trabajo me proporciona aparatos multimedia en buenas condiciones para trabajar con los estudiantes	x		x		x		
DIMENSIÓN 4 Relaciones humanas								
16	Me siento afectada por trabajar con personas que no aportan.	x		x		x		
17	Considero que el trabajo en equipo son elementos fuertes de la institución	x		x		x		
18	Siempre realizo el trabajo con responsabilidad, allá si la otra persona no hace.							
19	Siento satisfacción de trabajar con mis colegas de la institución							
20	Me gusta trabajar en un ambiente de respeto y armonía							

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ARIAS CASTILLO FANNY

DNI: 24701179

Especialidad del validador: MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Lima, 14 de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Certificado de validez 3 mediante juicio de expertos de la variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ: Mg. ARIAS CASTILLO FANNY

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La variable Compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Afectivo								
1	Estoy satisfecho con mi trabajo.	X		X		X		
2	Tengo buena relación con los colegas.	X		X		X		
3	Tengo mucho optimismo al realizar mi trabajo para que todo salga bien	X		X		X		
4	Siento que mis capacidades son aprovechadas al 100%	X		X		X		
5	Me falta tiempo para poder descansar.							
DIMENSIÓN 2 Continuidad								
6	Me siento reconocido por mis logros.	X		X		X		
7	Sigo trabajo en mi institución porque es difícil conseguir trabajo como el que tengo.	X		X		X		
8	La institución está bien organizada.	X		X		X		
9	Sigo trabajando en mi institución, porque no me pagarían igual en otro trabajo.	X		X		X		
10	Continuo en esta institución porque en la racionalización no salgo afectada							
DIMENSIÓN 3 Normativo								
11	Doy un esfuerzo adicional por el bienestar de mi institución.	X		X		X		
12	Me siento inspirada por dar lo mejor de mi	X		X		X		
13	Me siento con la obligación moral de permanecer en mi institución.	X		X		X		
14	No es correcto dejar mi institución ahora.	X		X		X		
15	Cumplo con las normas que manda el Ministerio de Educación, DREL y UGEL	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Identificación								
16	La institución donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	Me siento identificado con mi Institución educativa.	X		X		X		
18	Estoy orgulloso de la calidad de servicio que brinda mi institución.	X		X		X		
19	No me retiro de la institución porque siento que le debo mucho al centro.	X		X		X		
20	Cumplo con mi trabajo para que todo vaya bien y doy más de mi tiempo en favor de la institución.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: ARIAS CASTILLO FANNY**

DNI: 24701179

Especialidad del validador: **MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Lima, 14 de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARIAS CASTILLO, FANNY DNI 24701179	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/11/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ARIAS CASTILLO, FANNY DNI 24701179	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.168	61	0.000
Influencia del desarrollo	0.121	61	0.027
Carga laboral	0.189	61	0.000
Condiciones laborales	0.131	61	0.011
Relaciones humanas	0.164	61	0.000
Compromiso organizacional	0.148	61	0.002

ANEXO 6. Carta solicitud de permiso al director de la institución educativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 4 de noviembre de 2022

Carta P. 1413-2022-UCV-EPG-SP

Mg.
EDWARD SOLÍS PALOMINO
Director
1146 REPÚBLICA DEL PARAGUAY

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GOMEZ LOPEZ MERCEDES PETRONILA**; identificado(a) con DNI/CE N° 10434978 y código de matrícula N° 7002668492; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, CERCADO DE LIMA, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022", cuyo autor es GOMEZ LOPEZ MERCEDES PETRONILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo 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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA DNI: 25844756 ORCID: 0000-0002-9253-9999	Firmado electrónicamente por: PPONCET el 16-01- 2023 07:03:40

Código documento Trilce: TRI - 0521285