



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de
la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Ivan Triveño Gamboa

ASESORA:

Dr. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECCIÓN

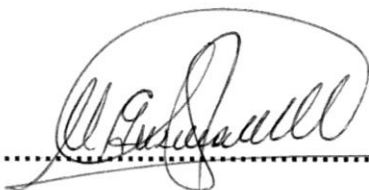
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Página del Jurado



.....
Dra. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz
Presidente



.....
Mg. Julca Vera, Noemí Teresa
Secretario



.....
Dra. Ledesma Cuadros, Mildred Jénica
Vocal

Dedicatoria

A mi esposa Juana y mis hijos Eva, Vale y Sebas, quienes en todo momento supieron apoyarme y posibilitaron cumplir esta meta.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo y a los docentes de la Escuela de Postgrado por compartir su experiencia y calidad profesional, además del apoyo constante en el desarrollo de esta investigación.

A la Dr. Mildred J. Ledesma Cuadros, asesora de mi investigación, por su invaluable apoyo y colaboración en esta tarea.

A los directivos y docentes de las Instituciones Educativas de la Red 12, UGEL 05, por su colaboración y apoyo en el trabajo de campo realizado.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ivan Triveño Gamboa, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 10366317 con la tesis titulada "Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 23 de Octubre de 2017



Ivan Triveño Gamboa

DNI N.º 10366317

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, presentamos la Tesis titulada: “Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Pg.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica y humanística	15
1.2 Justificación	50
1.3 Problema	51
1.4 Hipótesis	56
1.5 Objetivos	57
II MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	59
2.2 Operacionalización de variables	60
2.3 Metodología	61
2.4 Tipo de estudio	61
2.5 Diseño	62
2.6 Población, muestra, muestreo	63
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	66
2.8 Métodos de análisis de datos	70
2.9 Aspectos éticos	70

III. RESULTADOS	72
IV. DISCUSIÓN	94
V. CONCLUSIONES	98
VI. RECOMENDACIONES	101
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	108
Anexo 1. Matriz de Consistencia	109
Anexo 2. Instrumentos	111
Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	114
Anexo 4. Base de datos	126
Anexo 5. Base de datos prueba piloto	137
Anexo 6. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	139
Anexo 7. Artículo Científico	140

Lista de tablas

		Pg.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Estrés Laboral	60
Tabla 2	Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional	60
Tabla 3	Población de docentes de la Red 12-UGEL 05-SJL	64
Tabla 4	Distribución de la muestra según nivel educativo	65
Tabla 5	Relación de validadores	68
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	69
Tabla 7	Confiabilidad cuestionario Estrés Laboral	69
Tabla 8	Confiabilidad cuestionario Compromiso Organizacional	69
Tabla 9	Descripción de resultados de la variable: Estrés laboral	73
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo personal	74
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión características de los estudiantes	75
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión carga laboral	76
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relaciones humanas	77
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión condiciones laborales.	78
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional	79
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo	80
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad	81
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso normativo	82
Tabla 19	Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso organizacional	83

Tabla 20	Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso afectivo	85
Tabla 21	Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso de continuidad	86
Tabla 22	Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso normativo	87
Tabla 23	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	89
Tabla 24	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso organizacional	90
Tabla 25	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso afectivo	91
Tabla 26	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso de continuidad	92
Tabla 27	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso normativo	93

Lista de figuras

		Pg.
Figura 1	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre estrés laboral	73
Figura 2	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo personal	74
Figura 3	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión características de los estudiantes	75
Figura 4	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión carga Laboral	76
Figura 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relaciones humanas	77
Figura 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión condiciones laborales	78
Figura 7	Distribución porcentual de docentes según su apreciación de la dimensión compromiso organizacional	79
Figura 8	Distribución porcentual de docentes según su apreciación de la dimensión compromiso afectivo	80
Figura 9	Distribución porcentual de docentes según su apreciación de la dimensión compromiso de continuidad	81
Figura 10	Distribución porcentual de docentes según su apreciación de la dimensión compromiso normativo	82
Figura 11	Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso organizacional	84
Figura 12	Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso afectivo	85
Figura 13	Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso de continuidad	86
Figura 14	Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso normativo	88

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, , en los cuales se ha empleado las variables Estrés Laboral y Compromiso Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel descriptivo, correlacional, transeccional, se aplicó el muestreo probabilístico estratificado siendo la muestra conformada por 166 docentes, 16 docentes del nivel inicial, 62 docentes del nivel primaria y 88 docentes del nivel secundaria de Instituciones Educativas de gestión estatal. Los datos estadísticos que sustentaron esta investigación se obtuvieron procesando los resultados obtenidos al aplicar los instrumentos Inventario de Estrés para Maestros y cuestionario de Compromiso, con la ayuda del software estadístico SPSS versión 21.0.

La investigación concluye que la relación entre Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en los docentes es negativa y con un nivel de correlación baja ($r=-,213$), en cuanto a la significancia muestra que p es menor a 0,01, por lo que la relación es significativa entre las variables. Existe una relación negativa y significativa baja, con un $r=-,245$ y el $p - \text{valor}=0.000 < .01$, entre la variable Estrés laboral y la dimensión Compromiso afectivo en los docentes objeto de estudio. Existe una relación negativa y significativa baja, con un $r=-,210$ y el $p - \text{valor}=0.000 < .01$, entre la variable Estrés laboral y la dimensión Compromiso de continuación en los docentes objeto de estudio. Existe una relación negativa y significativa baja, con un $r=-,231$ y el $p - \text{valor}=0.000 < .01$, entre la variable Estrés laboral y la dimensión Compromiso normativo en los docentes objeto de estudio.

Palabras clave: Estrés Laboral y Compromiso Organizacional.

Abstract

The present research had as objective to determine the relationship between the Labor and Organizational Commitment in Teachers of Network 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, and in which the variables Labor Stress and Organizational Commitment have been used.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of descriptive level, correlational, transectional, the stratified probability sampling was applied being the sample conformed by 166 teachers, 16 teachers of the initial level, 62 Teachers of the primary level and 88 teachers of the secondary level of State-run Educational Institutions. The statistical data that supported this research were obtained by processing the results obtained by applying the Stress Inventory for Teachers and Compromise questionnaire, with the help of statistical software SPSS version 21.0.

The research concludes that the relationship between Work Stress and Organizational Commitment in teachers is negative and with a low level of correlation ($r = -, 213$), in terms of significance shows that p is less than 0.01, so the relationship is significant among the variables. There is a negative and significant low relation, with $r = -, 245$ and $p - \text{value} = 0.000 <.01$, between the variable Work stress and the Affective commitment dimension in the teachers under study. There is a negative and significant low relation, with $r = - 210$ and $p - \text{value} = 0.000 <.01$, between the variable Work stress and the Continuation commitment dimension in the teachers under study. There is a negative and significant low relation, with $r = - , 231$ and the $p - \text{value} = 0.000 <.01$, between the variable Work stress and the dimension Commitment normative in the teachers object of study.

Key words: Work Stress and Organizational Commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Hurtado (2014) en su tesis de Maestría: *Relación entre la percepción de Justicia Organizacional, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de docentes de una Universidad Privada de Bogotá*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre percepción de justicia organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral de docentes Universitarios, la investigación fue no experimental- transeccional correlacional, se trabajó con una muestra de 110 docentes de una Universidad privada de Bogotá de una población de 190 sujetos.

Los resultados mostraron correlaciones positivas y significativas entre percepción de justicia y compromiso y entre compromiso y satisfacción, concluyendo que el compromiso de los trabajadores está relacionado directamente con la percepción de justicia y de satisfacción que tienen los trabajadores. Si estos perciben un trato justo, además de sentir satisfacción por el trabajo que desarrollan, el compromiso que tendrán será a su vez mayor, beneficiando a la institución u organización en la que laboran.

Linch (2014), en su investigación: *Incidencia del estrés laboral en la satisfacción laboral en los trabajadores del área contable de la empresa agrícola ARVECOR S. A.*, tuvo como objetivo establecer cómo influye el estrés en la satisfacción laboral de los trabajadores de dicha empresa. Los resultados obtenidos fueron que los factores que incrementan los niveles de estrés son la inadecuada relación entre jefes y subalternos, salarios bajos, inestabilidad laboral, sobrecarga laboral, con respecto a la satisfacción laboral, este es influenciado por la poca motivación organizacional, la poca o nula facultad para la toma de decisiones y las pocas posibilidades de ascenso y reconocimiento por el trabajo que desempeñan. Respecto a la variable satisfacción laboral, esta está relacionado con el compromiso organizacional de los trabajadores de una organización, los empleados que se sienten satisfechos laboralmente, poseen un

alto nivel de compromiso organizacional, lo cual repercutirá positivamente en su desempeño y en el éxito de los objetivos organizacionales.

Sánchez (2013) en su tesis *Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas*, realizada en la Universidad de Extremadura, España, tuvo como objetivo establecer la relación entre el compromiso organizacional de estos trabajadores con los niveles de estrés ocupacional que estos percibían. En sus conclusiones señala que de los tres tipos de compromiso, el compromiso afectivo y el normativo, disminuyen la presencia de estrés, con respecto al compromiso de continuidad, concluyen que no hay una relación significativa con el estrés, además quedo entendida como positiva, esto significa que cuando hay necesidad de trabajo y el trabajador no tiene otras opciones laborales más que esa entidad, este compromiso es mayor, concluye también que no se puede concluir que cree desaparición o disminución de estrés, pero tampoco que este compromiso genere estrés.

Cabrera y Urbiola (2012) en su tesis *Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica*, tuvo como objetivo el entender cómo se relacionan el compromiso organizacional y el estrés laboral en dicha empresa, tuvo como resultados un coeficiente de correlación de Pearson de -0,17, concluyendo que la relación entre el CO y el estrés laboral es débil o no existe relación, además el signo negativo muestra que si existe una relación, esta es inversa, lo que significa que el compromiso organizacional tendría un efecto positivo sobre el estrés , pues de alguna forma estaría protegiendo a los trabajadores de los efectos perjudiciales del estrés.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Reynaga (2015) en su tesis de maestría: *Liderazgo transformacional y estrés laboral en docentes de una Institución educativa de la UGEL 05 SJL/EA, 2015*, asumió como propósito establecer la relación entre liderazgo transformacional y estrés laboral en los docentes de esta Institución de San Juan de Lurigancho, los

resultados demostraron una relación positiva y significativa moderada entre sus variables. Esta investigación incluye una de las variables a estudiar en la presente investigación, en sus conclusiones nos manifiestan que un liderazgo eficaz y efectivo, influye positivamente sobre los niveles de estrés que presentan los docentes de las instituciones educativas, si existe y se ejerce un liderazgo adecuado, el estrés docente disminuirá, repercutiendo y beneficiando a estos y a la institución como organización.

Minaya (2014) en su tesis de Maestría: *el Liderazgo Transformacional de los Directivos y las Actitudes de los Docentes hacia el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*, estableció como objetivo el establecer la relación entre el liderazgo transformacional de directivos y las actitudes de compromiso organizacional de docentes, el estudio fue descriptivo correlacional con una muestra de 39 individuos entre docentes y directivos. Los resultados establecieron una alta correlación positiva y significativa entre las variables investigadas. De la misma forma se encontró una alta correlación positiva y significativa de compromiso con cada dimensión de liderazgo transformacional. Esta investigación establece claramente el papel del líder en las actitudes de compromiso organizacional. Un buen líder establece y propicia las condiciones adecuadas para que los empleados se sientan satisfechos y que sean tratados con respeto y justicia, esto determina que el nivel de compromiso se incremente en beneficio de la institución.

Zegarra (2014) en su investigación tuvo como finalidad determinar cómo se relaciona el marketing interno con el compromiso organizacional en médicos y enfermeras del Hospital de San Juan de Lurigancho. La investigación fue descriptivo correlacional, con una muestra de 155 profesionales. Los resultados indican que hay correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional ($r = 0.77$). También se evidenció que el personal femenino presente puntajes más altos en ambas variables, que el masculino.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases Teóricas de la variable Estrés Laboral

El estrés es un afección relacionada no solo con el ámbito laboral, pero a partir de diversas investigaciones se ha determinado que esta afección influye directamente en la productividad y el buen desempeño de las personas en el ámbito laboral. Y esto se constituye a la vez en una forma de medición de la conservación de la salud conceptualizada como el estado de bienestar físico, mental y social. Además las características y condiciones laborales a las cuales son sometidas y donde interactúan cotidianamente las personas, en este caso docentes, determinan o condicionan este estado de salud y el grado de estrés que pueden experimentar.

Respecto a las teorías que sustentan el estrés, citamos la Teoría biológica de Cannon, la teoría del Síndrome general de adaptación de Selye y la Teoría psicológica de Lazarus y Folkman

Teoría biológica de Cannon

Oramás (2013), menciona a Cannon (1956), quien a través de sus estudios, explica que el estrés es una respuesta orgánica frente a una demanda, que puede expresarse a través de conductas de afrontamiento (lucha) o de huida, que implican además reacciones endocrinológicas, metabólicas y cardiovasculares. Explica que al presentarse una demanda, el organismo reacciona simultáneamente a través de la emoción y la reacción, implicando la intervención simultánea de la corteza cerebral y el tálamo, en posteriores investigaciones, se detallan la intervención del sistema nervioso central, sistema neurovegetativo, sistema endocrino e inmunológico, lo cual implica la aceptación de que el comportamiento influye en el sistema inmune de los individuos.

Síndrome general de adaptación de Selye

Berrio y Mazo (2011), citan a Selye (1960), quien a través de observaciones detalladas de individuos enfermos, se dio cuenta de que además de los síntomas específicos de estas enfermedades, los individuos presentaban síntomas comunes y generales como el agotamiento, pérdida del apetito, disminución del peso, astenia (debilidad o fatiga general), a los cuales en conjunto los denominó como síndrome general de adaptación, además a través de investigaciones, donde los individuos atraviesan condiciones extremas, observó la elevación de producción de hormonas suprarrenales, atrofia del sistema linfático y aparición de úlceras gástricas. Al conjunto de estos factores le puso la denominación de estrés.

Selye postula entonces, que el conjunto de cambios fisiológicos provocados por un estrés prolongado, podían generar la incidencia o aparición de afecciones cardíacas, hipertensión, trastornos mentales y emocionales. Estos factores, además de físicos, incluyen los factores sociales y el entorno de los individuos. El estrés entonces fue definido como el efecto de diversos factores que actúan sobre las personas. Oramás (2013), explica que el aspecto social del estrés es refrendado por Holmes y Rahe (1967), en su teoría de los eventos vitales, a través de la cual se logra identificar diversos eventos que suelen presentarse en la vida de los individuos, provocando en estos cambios importantes. Además se incluyen situaciones que se mantienen durante periodo de tiempo prolongados, llamados tensiones crónicas, y el estrés cotidiano, que incluye eventos menores, pero que de todas maneras generan pequeños cambios conductuales en los individuos.

Teoría psicológica de Lazarus y Folkman

Actualmente sabemos que una situación estresante no depende en forma directa de los cambios que pudiera provocar en la vida de las personas, sino también depende del contexto y de la percepción individual que tenga cada una de las personas, considerándose como una experiencia individual. Esto está sustentado

teóricamente y explicado por Lazarus y Folkman en el modelo Cognitivo Transaccional en 1984. En esta teoría, se incorpora los aspectos de la Evaluación cognitiva y la del afrontamiento. La primera está relacionada con el manejo del sujeto que determinará los niveles de estrés que se produzcan en una situación potencialmente estresante y la segunda los procesos relacionados a la conducta y las respuestas emocionales y fisiológicas que regularan las demandas del organismo, pudiendo ser estas de efectos positivos o negativos.

Variable 1: Estrés Laboral

Definición de Estrés Laboral

Hernández, Ortega y Reidi (2012), refirieron con respecto al estrés laboral, como el conjunto de reacciones de tipo emocional, cognitivo, conductual y orgánico frente a circunstancias o situaciones adversas del ambiente laboral, en las cuales los individuos presentan estados de excitación y angustia, además de sentirse superados por las pretensiones y exigencias de su labor. El estrés laboral, implica diversos aspectos, no solo emocionales, sino también fisiológicos, los cuales repercuten y afectan significativamente en la conducta, en la salud y por lo tanto en su desempeño y eficiencia de su labor, repercutiendo esto a su vez, tratándose de docentes en los niveles de calidad educativa que se brinda a los estudiantes, lo cual a su vez repercutirá en el desempeño de estos en la sociedad y en la contribución que estos tengan como ciudadanos responsables y competentes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), define el estrés como una respuesta tanto física como emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias que percibe el individuo y los recursos y capacidades con los que cuenta un individuo según su percepción para enfrentarse a esas exigencias. Con respecto al estrés laboral, está relacionado con cómo está organizado el trabajo, y como se dan las relaciones laborales, dándose cuando no se cumplen con las exigencias o se exceden en relación a la capacidad de los trabajadores.

Iniesta, Azcona, Guillén, Meléndez y Pastrana (2016) por su parte definieron el estrés como un proceso en el que las demandas del ambiente en el que se desempeñan comprometen o superan la capacidad de adaptación que tiene su organismo, lo cual origina que surjan cambios biológicos y psicológicos que pueden afectar la salud y bienestar de los individuos. Por su parte Fernández (2011) manifestó que son reacciones físicas y emocionales negativas que se originan y presentan cuando las exigencias de las labores asignadas a un individuo superan sus capacidades y los recursos con los que cuenta.

Por otro lado, MINSA, en el Manual de Salud Ocupacional, define el estrés como una reacción defensiva del organismo frente a las exigencias, tensiones y peligros internos o externos a que los individuos están expuestos en su entorno produciéndose cambios fisiológicos y comportamentales. También hace una referencia al estrés laboral, la cual está condicionada por el lugar donde ejerce su actividad laboral.

Oramás (2013) indicó al respecto lo siguiente:

Experiencia individual, subjetiva, con referencia a la labor, en la cual manifiesta una situación emocional no placentero, determinado por una tensión molesta, como producto de un proceso, mediante el cual el individuo que labora siente una relación discrepante entre las condiciones interiores y exteriores de su trabajo. (p. 62)

A partir de los autores precedentes, podemos entender el estrés entonces, como las respuestas fisiológicas y psicológicas que tiene nuestro organismo, frente a la serie de exigencias o demandas a la que somos expuestos. El estrés laboral está relacionado específicamente con las condiciones del ambiente de trabajo y con los factores psicosociales a los que está sometido y con los que interactúa cotidianamente el docente. En las instituciones educativas, los docentes están sometidos e interactúan constantemente con estas situaciones, por la misma naturaleza de la función, considerándose según estudios realizados,

como una de las labores más estresantes dentro del conjunto de profesiones y desempeños existentes.

Tipos de estrés.

Iniesta, et al. (2016), al respecto, mencionan que el estrés es una respuesta fisiológica natural, actuando como mecanismos de defensa y preparándonos para enfrentar situaciones nuevas, que requieran mayor esfuerzo o que son percibidas como peligrosas. Mencionan que se convierte en problema cuando el organismo se activa en exceso, ocasionando trastornos en la salud a mediano y a largo plazo., de acuerdo a esto, se pueden presentar como Eustrés y como Distrés.

Eustrés.

Iniesta, et al (2016), respecto al eustrés lo define como estrés positivo, pues las respuestas generadas son positivas y creativas (generando incluso sensaciones placenteras) lo cual permite la resolución objetiva de las dificultades, además de generar el desarrollo de capacidades y destrezas. Las reacciones del organismo en los aspectos fisiológicos y psicológicos se encuentran dentro de lo establecido como normales.

Los efectos del eustrés entonces son positivos si enfocamos desde una perspectiva laboral, pues permite una adaptación que conlleva al logro de las metas establecidas, las situaciones son percibidas como retos que propician actividades para su superación, mejorando las capacidades y habilidades. Produce equilibrio, bienestar y progreso.

Fernández (2016) refirió al respecto que es una motivación necesaria para que los individuos puedan terminar exitosamente una prueba o situación complicada, la cual genera un incremento en su rendimiento y contribuye a mantener su salud, el autor, además, menciona que el eustrés es adaptativo y estimulante, constituyéndose en necesario e imprescindible para el desarrollo de un nivel de vida de calidad y bienestar.

Distrés.

De acuerdo con Iniesta, et al (2016) viene a ser el estrés perjudicial, no se presenta como una adaptación a las situaciones presentadas y no conduce al logro de las metas establecidas. Se manifiesta cuando las demandas son excesivas, intensas y/o prolongadas, lo cual hace que supere la capacidad que tienen las personas respecto a las decisiones y acciones que debería tomar, perjudicando además las relaciones con las personas del entorno, afectando también el estado de ánimo. Como características fisiológicas y/o psicológicas, tenemos que el organismo no responde de forma suficiente y adecuada o responde pero de forma exagerada. La manera de controlar este estado es a través de técnicas y estrategias de autocontrol. El distrés genera percepciones de amenazas, desequilibrios, respuestas inadecuadas, impide la resolución de conflictos produciendo patologías, pudiendo estas ser de gravedad.

Al respecto, Fernández (2011) refirió “Es la inadecuada activación psicofisiológica que conduce al fracaso” (p.142). Se produce ante la sensación de fracaso percibida por un individuo ante un esfuerzo realizado, daña y desmoraliza, además de producir desgaste y sufrimiento personal, afectando a la salud lo que produce también disminución en el rendimiento.

Iniesta, et al (2016) con respecto al estrés laboral, mencionan la existencia de dos tipos considerando la duración y el alcance de las situaciones o factores estresantes; el estrés episódico y el estrés crónico. Respecto al estrés episódico mencionan como característica su corta duración y naturaleza esporádica, mayoritariamente se da en un corto periodo de tiempo por lo cual los efectos negativos que presentan, son apenas percibidos, si estas características y factores estresantes se prolongan, darán paso al estrés laboral crónico. Con referencia este explica que se presenta como consecuencia de una exposición repetitiva y prolongada a varios factores considerados estresantes, se puede manifestar como consecuencia del estrés episódico, por que el individuo al atravesar estos episodios, ha ido disminuyendo su capacidad de resistencia frente al estrés.

Causas del estrés laboral

En el aspecto laboral, las causas del estrés están dados por una serie de factores a los que se da la denominación de estresores o factores psicosociales. La segunda acepción esta generalmente ligada al aspecto laboral a diferencia de la primera, que engloba a todo el conjunto de factores que pueden generar estrés, desde diversos ámbitos.

La Organización Internacional del trabajo, de siglas OIT (2016) respecto a los factores que causan estrés llamados factores de riesgo psicosocial incluye a las interacciones del individuo con el medio ambiente de trabajo, la complejidad y contenido de la labor realizada, el cómo y en qué condiciones está la organización, necesidades que presentan los trabajadores, la cultura y creencias del trabajador y situaciones y circunstancias personales externas a la labor que pueden, según sus percepciones y su experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral respecto a las causas del estrés laboral.

Fernández (2011) lo define como las interacciones producidas entre el trabajo (las labores que realiza, el entorno laboral y las condiciones laborales) y las personas (sus capacidades, necesidades, características y vida personal), las cuales influyen en sus desempeños, en la percepción de la satisfacción y en su salud.

Iniesta, et al (2016) respecto a las causas del estrés laboral mencionaron que el factor estresante es cualquier circunstancia que el individuo percibe como una amenaza del entorno que supera su capacidad de respuesta en ese momento, constituyéndose en un elemento que activa el organismo para hacerle frente. Las causas del estrés son muy diversas, entre las más comunes mencionadas por los autores tenemos a las vinculadas con las funciones específicas del trabajador como son niveles de exigencia elevados, monotonía, falta de autonomía, tareas repetitivas y riesgos inherentes a la labor; las vinculadas a la organización del trabajo como la falta de control y planificación, los

horarios, la inestabilidad laboral, y falta de personal; las vinculadas a las relaciones laborales como la poca colaboración, el autoritarismo, el no reconocimiento del desempeño y la mala interrelación; las vinculadas al entorno físico y a la tecnología como el ruido, calor, humedad, polvo, falta de espacio, iluminación e higiene; las socioeconómicas como la incertidumbre laboral, sobrecarga de trabajo, presión por parte de directivos, objetivos económicos a cumplir; las relacionadas al desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral como el vivir para trabajar, los horarios extensos, la falta de descanso, pensar en el trabajo todo el tiempo y el descuido de la vida privada y familiar.

La universidad de Salamanca (2011) en el estudio realizado para la fundación para la prevención de riesgos laborales de ese país, a partir de diversas investigaciones realizadas, considera entre los principales factores que desencadenan estrés entre los trabajadores, a los siguientes: estresores de tipo físico, sobrecarga cuantitativa. Sobrecarga cualitativa. Insuficiente carga cualitativa. Conflicto de roles. Aislamiento, Falta de control de la actividad. Insuficiente apoyo social. Acoso en el trabajo. Turnicidad excesiva. Escasez de medios tecnológicos para el desempeño de la función. Exceso de automatización (tareas muy repetitivas). Deficientes medidas de seguridad. Falta de personal suficiente para la realización de las tareas. La UAM, Universidad Autónoma Metropolitana de Méjico, en su Semanario Informativo, de fecha 04 de febrero del 2013, en un artículo escrito por la investigadora Margarita Pulido Navarro, refiere a dicho país como líder en estrés, citando como factores que causan esta afección la: "Inseguridad, precariedad, incertidumbre, ambientes contaminados, malos tratos, control excesivo, salarios paupérrimos y jornadas prolongadas, así como actividades repetitivas, monótonas, parcializadas, carentes de contenido y de posibilidades de desarrollo de capacidades y potencialidades". (p.4). Esta situación no es ajena a nuestro país, las condiciones que se presentan son similares, por lo cual la población peruana también presenta una alta incidencia de esta afección, de la cual los docentes no están exentos.

Fases del estrés

Iniesta, et al (2016) al igual que Fernández (2011) manifiestan respecto a las respuestas que genera una persona cuando se enfrenta a una situación que valora como amenazante buscando el equilibrio perdido, estas respuestas se dan en tres fases: fase de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento. En la primera fase nuestro cerebro tiene almacenado experiencias vivenciales, estas, son comparadas con los nuevos elementos que surgen cuando enfrentamos situaciones difíciles o nuevas, si el cerebro siente que no disponemos de respuestas, envía al organismo señales para liberar adrenalina. En ese momento el cuerpo se prepara para afrontar incrementando la frecuencia cardiaca, la tensión arterial, tensa los músculos, lo cual es normal para responder. En la fase dos, se manifiestan los síntomas iniciales del estrés, a pesar de ello, el individuo tiene una actitud positiva, activa y responde positivamente al trabajo, si los factores estresantes disminuyen o cesan, el organismo tiende a retornar a sus estados normales. La tercera fase se desarrolla si los factores estresantes no han disminuido, la resistencia establecida por el organismo se agota, originándose problemas psíquicos y físicos.

También explican que durante estas etapas puede detenerse la acción y efectos que este genera o puede desarrollarse totalmente hasta que se llegue a las últimas consecuencias, además mencionan que no todas las personas tiene las mismas reacciones frente al estrés laboral y también que un factor que genere estrés en algunos individuos no necesariamente lo generará en otros, o por lo menos con la misma intensidad.

Podemos concluir entonces, que el estrés desde su inicio atraviesa tres etapas bien explícitas, hasta alcanzar la etapa de máxima expresión y efecto. El estrés laboral, consiguientemente, trae muchas repercusiones a niveles personal y organizacional.

Consecuencias del estrés laboral.

La UAM (2013), manifiesta que el estrés es un “proceso fisiológico normal” (p.4) de respuesta del organismo frente a diversas situaciones a las que es sometida, y que una vez sobrellevada la situación el organismo vuelve a la normalidad. Esto no ocurre cuando la persona es sometida a estrés prolongado, generándose alteraciones metabólicas, involucrando a las glándulas, generando la producción y liberación de hormonas, que pueden ser causa de aumento de niveles de azúcar en la sangre, una condición relacionada con la diabetes, además de afectar al sistema vascular. Cita también que puede afectar a las funciones del sistema inmunológico, generando infecciones e incluso cáncer.

Alcalde, (2010), hace referencia a las consecuencias del estrés vivenciados de forma intensa y/o crónica, a nivel en las personas como los cambios experimentados por dichas personas, manifestando que estos pueden ser más duraderos y estables, generando consecuencias negativas, reflejándose estos en problemas cardiovasculares y gastrointestinales, crisis nerviosas y otras, con graves implicaciones para su salud. Con respecto a las consecuencias sobre la organización o en la organización, son la posible pérdida del trabajo, el aumento de porcentaje de ausentismos, trabajo y desempeños que no son eficientes y el incremento de errores.

Dimensiones del Estrés Laboral

Dimensión 1: Desarrollo profesional

En cuanto a desarrollo profesional, nos referimos al proceso de crecimiento por el que atravesamos en nuestra vida como docentes y también como personas. El desarrollo profesional está relacionado con el aprendizaje docente y su desempeño en los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, pero también con el logro y la satisfacción de sus metas personales y profesionales dentro del campo educativo, así como el logro de las condiciones económicas necesarias para una vida de calidad.

Oramás (2013) refirió “Reconocimiento de las autoridades ante el buen desempeño, con posibilidades de ascenso laboral” (p. 61).

Marcelo y Vaillant (2010) lo definieron como: “Los procesos mediante los cuales los profesores aprenden a enseñar y desarrollan y mejoran su repertorio de competencias profesionales” (p.10). Estos autores hacen referencia a un aspecto del desarrollo profesional que está relacionado con su formación permanente y su eficiencia en la labor que desarrolla. En el contexto actual, frente a los cambios constantes de políticas educativas a las que se les viene sometiendo a los docentes, y frente a las exigencias del desarrollo de la tecnología, además de las distintas realidades individuales de los estudiantes, se les hace mucho más complicado a los docentes adquirir las herramientas y estrategias pertinentes, lo cual genera la necesidad de adecuaciones constantes, lo que genera situaciones de tensión y estrés.

La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) en el libro Aprendizaje y desarrollo profesional docente perteneciente a la colección de metas educativas 2021, refirió con respecto al desarrollo profesional, que involucra diversos elementos estrechamente relacionados con la actividad que realiza, entre ellas está su formación inicial y formación permanente, proceso de selección e incorporación a la escuela, las condiciones laborales, la organización de la institución educativa, apoyo de los estamentos públicos, perspectivas profesionales durante su vida y la valoración social que percibe.

Day (1999) citado por Reynaga (2016) refirió sobre el desarrollo profesional en el ámbito educativo como el conjunto de actividades que pueden ser producto de la planificación o resultado de la experiencia para beneficiar a los estudiantes contribuyendo de esa manera a la calidad educativa. Los profesores realizan este proceso de manera individual o grupal, donde establecen compromisos y como agentes de cambio toman acuerdos y proponen planes con participación de los entres educativos.

La actividad docente y las exigencias que implica esta frente al contexto actual y necesidades, frente a la avalancha de los conocimientos científicos y tecnológicos y frente a las exigencias y normas establecidas, hace que sea una tarea cada vez más compleja y difícil, por lo que es necesario una formación y apoyo continuo, que le permita ser mejor profesional.

La falta de condiciones que coadyuvan al desarrollo profesional genera en los trabajadores insatisfacción, al respecto, Hernández et al. (2012) consideró: “relacionado a la falta de reconocimiento y frustración respecto de las posibilidades de crecimiento laboral” (p.117). Los empleados se sienten insatisfechos del quehacer de su profesión, cuando no se les reconoce el buen desempeño que tienen en las labores que realiza y no se les ofrece las oportunidades para que puedan crecer laboralmente y desarrollar profesionalmente.

Dimensión 2: Características de los estudiantes

Las relaciones con los estudiantes resultan muy complicadas puesto que existe una gran heterogeneidad de características particulares que presentan estos pues provienen de familias y entornos pluriculturales. Este podría ser uno de los factores que más influencia tienen en el estrés que presentan los docentes, esto porque además de otros aspectos cuentan con estudiantes que no muestran esfuerzos ni dedicación por lograr sus metas y objetivos, con estudiantes con un sinnúmero de problemas y con poco o casi nulo apoyo por parte de sus padres y o apoderados, además de que estos están sometidos a presiones de grupos y a la violencia social.

Oramás (2013) refirió “Variabilidad individual del comportamiento de los estudiantes que impone al docente demandas emocionales y relacionales” (p. 61).

Otero (2015) mencionó “Los valores, actitudes, intereses y comportamientos del alumnado condicionan y contribuyen a mejorar o a hacer más difícil la interacción docente-discente, lo que en último término, va a redundar

en el bienestar psicológico y la satisfacción laboral del docente” (p.358). En nuestra sociedad, donde las condiciones y oportunidades laborales son muy precarias, nuestros estudiantes tienen perspectivas laborales muy limitadas, contribuyendo al incremento de actitudes de conformismo y al nulo esfuerzo en sus estudios. Las condiciones sociales en las que viven, el entorno familiar con múltiples problemas, con familias desarticuladas, con condiciones de abandono moral y psicológico, además de la precariedad económica de muchos de nuestros estudiantes, genera actitudes y comportamientos que dificultan una labor eficaz docente, en la cual los estudiantes logren aprendizajes que les permita y posibilite un futuro adecuado.

Martínez y Buendía (2012), citó:

El profesorado debe atender multitud de demandas y tareas para atender a la diversidad del alumnado. Dicha diversidad abarca no sólo amplitud en las opiniones, intereses y valores, sino también otras necesidades asociadas a discapacidades, altas capacidades o a las discrepancias entre diferentes sistemas educativos. (p.5).

Los autores expresan con respecto a los estudiantes, que ciertas conductas que presentan, como la falta de respeto y el desinterés contribuyen a desarrollar el estrés docente, repercutiendo además en las dificultades de aprendizaje en el aula.

Diversidad de los estudiantes

El Ministerio de Educación de Chile (2011), al respecto refirió que “La diversidad de los alumnos/as es consecuencia de su origen social y cultural, y de sus características individuales en cuanto a su historia personal y educativa, capacidades, intereses, motivaciones y estilos de aprendizaje” (p.8), se hace referencia a una serie de aspectos que determinan que nuestros estudiantes sean seres únicos, con características, limitaciones y potencialidades diferentes, por lo que se requeriría una educación personalizada y específica, acordes con cada

una de estas características, lo que conllevará a una labor recargada docente, puesto que en nuestro sistema educativo, un docente está a cargo de un promedio de 35 estudiantes. Esta realidad se constituye entonces en un factor potencial de estrés en los docentes, más aun teniendo en consideración el poco interés en la capacitación a los maestros por parte del sistema educativo y por las limitaciones en su formación.

Gil-Monte y Peiró, citados por Donaire (2016), expusieron que la diversidad de características y necesidades, puede provocar sentimientos de incapacidad en los docentes al estar frente a un grupo muy heterogéneo con necesidades individuales muy marcadas que recargan la labor del docente, puesto que significaría dedicar más horas en planificación, más actividades y más recursos para lograr los objetivos.

En el diario oficial el Peruano, el Congreso de la República del Perú (2012) en la Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con discapacidad”, indica que “ninguna Institución educativa puede negar el acceso o pertenencia de una persona por motivo de discapacidad” (p.482003), esto implica que todas institución debe contar con alumnos con discapacidad leve o moderada, y tanto el docente como la institución, para brindar una atención adecuada, requerirán de una mayor preparación, lo cual significaría una inversión mayor de horas de trabajo y de capacitación. Por otro lado, el contexto y entorno actual en el que conviven nuestros estudiantes, hace que presenten características propias de una generación, en la cual los conocimientos y la interacción con las últimas tecnologías, sea de uso cotidiano en ellos, por lo que los docentes estarían en la necesidad de adecuarse a estos y diseñar estrategias y mecanismos que permitan su aprovechamiento y la motivación e interés por parte de los estudiantes.

Conducta de los estudiantes

Con respecto a la conducta de los estudiantes, se sabe que hay una serie de factores que lo determinan, asociadas muchas de ellas a las dificultades de

adaptación social, a problemas de desarrollo psicológico que comprende el desarrollo de capacidades y competencias sociales, emocionales, académicas y de auto control. Un estudiante sin dificultades de adaptación social se desenvuelve sin dificultades y aprende a superar las que se presenten. El problema surge cuando estos presentan estas dificultades, generándose situaciones de conflicto, violencia, descontrol, que derivan a su vez en un clima escolar inadecuado y estresante para los docentes y también para los estudiantes.

Ortega, et al. (2010) citado por Garretón (2013) indicó que la disruptividad es el problema relacionado con la convivencia que más preocupa al profesorado, pues está referida a las situaciones en las que estas conductas dificultan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, encima incluso de la violencia escolar. La conducta del alumnado, el mal comportamiento supone una variable que se relaciona directamente con los niveles de estrés siendo estos más altos conforme lo es también la mala conducta.

Martínez y Buendía (2012), expresaron al respecto que cuando existe un clima escolar en el que no se favorece la convivencia, los niveles de estrés del docente se incrementan disminuyendo los niveles de tolerancia del profesorado.

Dimensión 3: Carga Laboral

Mansilla y Favieres (2016) al respecto refirieron: “La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral” (p.11). Mencionan además que la carga de trabajo, tanto física como mental son elementos de riesgo presentes en las labores cotidianas. En el campo educativo y particularmente con respecto a la labor docente, tradicionalmente la carga laboral está relacionada en mayor medida con la carga mental, esta afirmación no necesariamente es cierta, puesto que dentro de la labor docente, el esfuerzo y la actividad física de los docentes, presenta niveles altos, por la misma naturaleza dinámica de la acción docente y de la

interacción con los estudiantes. Cuando la capacidad del trabajador es rebasada por la carga laboral, sobreviene la sobrecarga de trabajo, según Mansilla y Favieres (2016) esta se produce cuando la cantidad de trabajo, la complejidad de la tarea y el tiempo del que se dispone para realizarla, superan la capacidad del trabajador para responder y realizar estas tareas.

García, Ipiña y Castañeda (2011) al referirse a la carga laboral mencionan: “Exigencias de las tareas sobre los individuos: esfuerzo físico, posturas de trabajo, manipulación de carga, exigencias de concentración” (p. 19). Señalan también que la carga laboral, en trabajadores de mayor edad principalmente, se viene agravando por las nuevas tecnologías y las exigencias de estar al día sobre ellas y su uso, lo que implica una mayor presión en el trabajo y un proceso de aprendizaje adicional.

Gracia y Barraza (2014), al respecto afirmaron:

Todos los reclamos impactan de manera significativa en el ámbito educativo, se voltea a ver hacia los sistemas escolares con la esperanza que desde aquí se apuntalen sólidamente las bases que den respuesta al cambio. Estas circunstancias provocan una gran exigencia para la labor profesional de los docentes. (p.20).

Oramás (2013) indicó. “Variedad de actividades a realizar en un determinado tiempo” (p. 61).

La carga laboral, entonces, son actividades que realiza el docente hasta más allá de sus horas de clase, como pueden ser la preparación de clases, atención a padres de familia, preparación de materiales didácticos, etc. Cabe precisar que por estas responsabilidades y acciones extras el docente no recibe un incentivo pecuniario. Por tanto, la dedicación de su tiempo extra no se define como norma la cual sea reconocida económicamente. Entonces podemos decir que es una valoración subjetiva que realiza el trabajador al sentir que es sobrepasada en sus capacidades para hacer frente al conjunto de tareas y

actividades a realizar; percepción que es acompañada de ciertas alteraciones en las respuestas fisiológicas y emocionales.

Sobrecarga de roles.

Cada trabajador dentro de una organización, tiene un papel y tareas asignadas a su persona para que las ejecute y cumpla su labor, independientemente de la persona en sí. Mansilla y Favieres (2016), definen el rol como: “el conjunto de expectativas sobre conductas asociadas con el puesto laboral, tanto por parte de él mismo como de los demás” (p.13). Estos autores explican que la sobrecarga de roles son situaciones que se presentan cuando no se tiene en claro las funciones y tareas asignadas a cada trabajador. El rol asumido, de acuerdo a las circunstancias o necesidades que surjan, puede generar recarga en las labores a realizar, más aun en una labor tan compleja como el de la docencia. La sobrecarga entonces es entendida como una situación en la que el rol implica demasiadas obligaciones para que un trabajador pueda realizarlas en un periodo de tiempo razonable. Estos roles pueden ser asumidos debido a circunstancias temporales y situaciones no previstas dentro de la Institución, o también son asumidas en forma voluntaria, quien decide asumir demasiadas responsabilidades. Estas situaciones repercuten negativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores, constituyéndose en un factor desencadenante del estrés laboral. En el ámbito educativo, el docente, muchas veces asume roles que corresponden a los padres de familia, al personal directivo o al personal administrativo, generalmente originados por las necesidades y por la naturaleza de su profesión.

Sobrecarga laboral.

Al respecto, Mansilla y Favieres (2016), refirieron: “Se genera cuando el volumen de trabajo, la complejidad de la tarea y el tiempo disponible para realizarla, están por encima de la capacidad del trabajador para responder a la tarea” (p.12). De acuerdo a los autores, la sobrecarga laboral se presenta de manera cuantitativa y cualitativa, la primera está referida al volumen o cantidad de tareas o trabajos

excesivos, la segunda está referida a las tareas que son muy complejas y que requieren una alta demanda intelectual.

Hernández, et al. (2012) al respecto manifestó: “relacionado al exceso de trabajo que se realiza y el tiempo insuficiente para terminar el trabajo pedido” (p.117). Cuando hay una excesiva demanda laboral, el efecto en los empleados es el agotamiento, tanto físico como mental, esto se debe a que las actividades laborales sobrepasan los límites de las capacidades del trabajador, además los tiempos destinados para realizar estas actividades laborales no son suficientes.

Dimensión 4: Relaciones Humanas

Oramas (2013) indicó “Vínculos que han de realizarse con compañeros de trabajo, con los padres de los estudiantes y con los mismo estudiantes, que obligan situaciones emocionales y de tipo relacional” (p. 61). En el ámbito educativo, los docentes al ser los agentes directos de los aprendizajes de los estudiantes, deben interactuar cotidianamente con estos, con los padres de familia, con los compañeros de trabajo, con los directivos y supervisores y con otras entidades, todo esto implica un alto grado de dedicación y por consiguiente, se constituyen en factores de riesgo para la generación de estrés, por lo que se requiere que estos tengan habilidades y capacidades para gestionar adecuadamente estas interacciones.

Patlán (2016) al referirse a esta, la definió como una percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de poder comunicarse en forma libre y abierta con sus superiores, sus colegas y demás personas vinculadas a la organización o institución en la que labora. Wiemann (2011) manifestó al respecto que las relaciones implican gestionar emociones tanto positivas como negativas, implicando esto el enfrentarse a sucesos desagradables y también a sucesos emocionantes, implica además una necesidad de negociación sobre las formas de vida y sobre las interacciones que se dan en su entorno y en el ámbito laboral. Estas relaciones son interacciones que se establecen entre por lo menos dos individuos y son considerados como un aspecto esencial de la vida en sociedad,

siendo una característica de ser humano, que posibilita además su desarrollo integral como persona social que es.

Los autores precedentes manifiestan implícitamente el papel de la comunicación como elemento fundamental en las relaciones interpersonales, el desarrollo de estas habilidades entonces, posibilitará un grado de relaciones interpersonales más adecuadas e idóneas para un buen clima organizacional, lo que repercutirá en el éxito de la organización, si al contrario, no se propicia y no se desarrolla una buena comunicación, las relaciones interpersonales no serán las adecuadas lo que irá en perjuicio de la institución. Las relaciones interpersonales presentan múltiples factores, personales, normativos, físicos, psicológicos, sociales y contextuales, además de la comunicación, que definirán y determinarán sus características.

Dimensión 5: Condiciones Laborales

Cuando se hace referencia a las condiciones de trabajo, estas son cualquier característica del mismo que de alguna forma tenga una influencia de nivel significativo en la generación de situaciones de riesgos para la seguridad y la salud del empleado. Al respecto Patlán (2016) lo refirió como el conjunto de factores de nivel técnico, nivel organizacional y nivel social presentes en el entorno laboral y en el proceso de trabajo en la cual los individuos realizan sus quehaceres, influyendo en su desempeño, en su salud y en su bienestar tanto físico como mental.

Oramás (2013) indicó “Situaciones puntuales, como los cambios en el sistema educativo, las programaciones mal definidas y estudiantes que rebasan lo permitido” (p. 61). Entonces, condiciones de trabajo son aquellas características del trabajo relacionados con los aspectos técnicos, organizacionales y sociales y que están relacionadas con los aspectos de seguridad y de salud del trabajador. Dentro de estas tenemos el salario, que es uno de los factores preponderantes, además del local donde se labora, los equipos con los que se cuenta, la cantidad de estudiantes con los que se trabaja, instalaciones y útiles del centro de trabajo,

la facilidad para el acceso y uso de los equipos y materiales, la implementación de estos recursos. Cualquier modificación o variación en estos aspectos se trata de una modificación de las condiciones de trabajo. Las políticas educativas y los cambios y modificaciones en los sistemas de enseñanza, así como la gran exigencia y la poca capacitación, asesoramiento y experiencia en estos cambios, forman también parte de las condiciones laborales que presentan y a las que están sometidos los docentes de nuestras instituciones educativas, además de la inseguridad y la inestabilidad laboral presente en la actualidad.

1.2.2. Bases Teóricas de la variable Compromiso Organizacional

Cuando nos referimos al estudio del compromiso organizacional, debemos hacer referencia a enfoques y estudios que datan de los años 60, siendo esta estudiada desde una perspectiva unidimensional y desde una perspectiva multidimensional.

Enfoque unidimensional

Cernas, Mercado y León (2016) mencionan a (Monday, Porter y Steers, 1982) como los que postularon una de las primeras definiciones de compromiso organizacional, considerando a este como la fuerza relativa de la identificación del personal, y su involucramiento, con una organización en particular. Vidal (2016) mencionó que Inicialmente, se estudia el compromiso organizacional dividido de en dos aspectos, el aspecto actitudinal y por otro lado desde el aspecto conductual. Explica que el compromiso actitudinal está relacionado con los procesos por los cuales las personas establecen pensamientos acerca de su relación con la organización, estableciendo acercamientos hacia los determinantes de carácter personal y de situaciones que determinan o afectan los niveles de compromiso organizacional. También explica que el compromiso conductual está enfocado en los diversos mecanismos que favorecen la identificación del trabajador con la organización en la cual trabaja, siendo esta en razón de los intercambios que se generan entre el empleado y la empresa, por lo que se mantiene o continúa en la organización por las recompensas y beneficios que pueda obtener de esta. Estos pueden tener carácter extrínseco o intrínseco.

De la misma forma. Citando a Meyer y Allen (1997), explicó que está relacionada con las condiciones en medio de las que el trabajador desarrolla sus actividades al interior de la organización.

Enfoque Multidimensional

Vidal (2016) mencionó a Allen y Meyer (1990) quienes concordaron que el compromiso refleja el lazo psicológico que une al trabajador con la empresa. El compromiso es el producto de la sumatoria de tres componentes que se manifiestan simultáneamente, pero en intensidad variable: el afectivo, de continuidad y el normativo. Frías (2014), citando a Meyer y Allen (1991), mencionó que estos detectaron una falta de consenso respecto al compromiso organizacional, y a su vez propusieron que este es un estado psicológico que presenta tres componentes, estos están relacionados con el deseo (afectivo), necesidad (continuidad) y obligación (normativo). Falcon (2016), menciona el enfoque conceptual – multidimensional, en la cual se han considerado tres perspectivas teóricas diferentes: en primer lugar está la perspectiva del intercambio, la cual explica que el compromiso resulta de la transacción de incentivos y contribuciones entre el trabajador y la organización. En esta línea el empleado considera los beneficios que recibe en el trabajo, los cuales son incentivos para permanecer en él. En segundo lugar está la perspectiva psicológica, que incluye tres elementos, identificación del trabajador con los objetivos y los valores organizacionales, deseo de contribuir en el logro de las metas y de los objetivos organizacionales y deseo de ser parte de la organización. Este compromiso implica el grado de identificación y entrega del empleado con la organización. La tercera es la perspectiva de atribución, en la cual se ve el compromiso como una obligación adquirida como producto de actos voluntarios, explícitos e irrevocables.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición de Compromiso Organizacional

Desde muchos años atrás, existen muchos autores que abordan y definen el compromiso organizacional, considerando a este como uno de los factores primordiales y determinantes para el éxito y la mejora de la calidad y los servicios de las organizaciones, estos conceptos guardan similitudes y se constituyen en valiosos aportes para el conocimiento del compromiso de los empleados con las organizaciones a las que pertenecen.

Inicialmente, el compromiso organizacional era considerado como un constructo que presentaba solo una dimensión, considerando casi exclusivamente el aspecto afectivo y el apego que el trabajador tenía hacia la organización, posteriormente el carácter multidimensional del compromiso organizacional se ha ido afirmando y respaldándose a través de diversos estudios y aportes, planteándose que el compromiso organizacional incluye tres componentes separados y definidos, pero asociados a los vínculos afectivos de los trabajadores con la organización.

Díaz (2013) refirió “El compromiso organizacional es la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (p.35). El compromiso organizacional, entonces se considera como un valor determinante para que el empleado realice un trabajo eficiente y se sienta involucrado con la organización, se considera importante el apoyo que brinde, pues esto va a posibilitar que la institución avance en sus metas y objetivos gracias al esfuerzo de toda la comunidad institucional.

Maldonado, Guillen y Carranza (2013) al respecto expresaron que es un vínculo que se establece entre el empleado y su organización, es un concepto considerado muy importante como parte del estudio del comportamiento organizacional. la relación entre el compromiso de los empleados y el comportamiento y desempeño que estos tengan, es preponderante, por lo cual es

necesario establecer un vínculo laboral adecuado entre estos, lo cual posibilitará la realización del trabajo eficientemente y el logro de los objetivos organizacionales y por ende el éxito de la organización.

Meyer y Allen (1991) citados por Montoya (2014) manifestaron que el compromiso organizacional puede ser concebido “como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una empresa o dejarla” (p.24). Ellos también son los que realizan estudios y análisis más detallados sobre el compromiso de los empleados, encontrando que este puede darse en tres componentes que posibilitaron la medición objetiva y adecuada del grado de compromiso, siendo estos el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Estos componentes, entonces, están relacionados con sentimientos y percepciones de deseo, necesidad y deber de permanecer y mantenerse en una determinada organización.

El planteamiento de estos últimos nos indica que el compromiso organizacional de los empleados de una organización, puede variar según el componente al que se están refiriendo, quiere decir por ejemplo que si el compromiso es alto en uno de ellos, en los otros componentes no necesariamente van a ser igual. Siendo este un concepto multidimensional.

Por su parte, Robbins (1998) definió el CO como un estado en el que un trabajador se identifica con una organización en particular, con sus metas y deseos, para mantener la pertenencia en la organización, desde esta perspectiva, el compromiso está relacionado con la necesidad de pertenecer a una organización y de mantenerse en ella, generando de esta manera actitudes y desempeños que lo posibiliten, enmarcados dentro de lo que son las metas organizacionales y lo que la organización desea y pide a los empleados. Esta necesidad de pertenecer y mantenerse en la organización, presenta orígenes e influencias diversas, dentro del contexto en el que los empleados se desenvuelven.

Considerando lo expresado anteriormente, el compromiso organizacional, entonces, es el que posibilita una medición más efectiva y además realiza una predicción sobre cómo los trabajadores se desempeñan en sus labores y como estos van a aportar a la organización, considerada como un todo.

Los trabajadores en una organización, muchas veces no están contentos o satisfechos con el puesto que detentan, pero a su vez, pueden considerarlo como parte de una situación temporal, esto no implica que este insatisfecho con la organización como tal, como un todo. Si esto sucediera, es decir que la insatisfacción sea extendida hacia toda la organización, la probabilidad de que los trabajadores de esta organización consideren renunciar sería alta.

Castañeda (2011) afirmó que el compromiso organizacional mide el nivel de identificación que una persona presenta con su trabajo y además tiene la percepción de que su nivel de desempeño es importante para valorarse a sí mismo, el personal de una organización con un alto nivel de compromiso con su trabajo, se identifica de forma significativa con su labor, importándole además el tipo de trabajo realizado, de tal manera que su desempeño influye notablemente en la apreciación que tiene con respecto a si mismo. Castañeda también afirma que un empleado, puede tener un desempeño ejemplar sin sentir necesariamente el respaldo o apoyo de otros. De acuerdo a esto, pueden presentarse diversos perfiles de compromiso relacionados con el trabajo, con sus empleadores o jefes, con su profesión o con el equipo de trabajo.

Características del compromiso organizacional

Falcon (2016) citando a Dailey (2003) refirió que las características del compromiso organizacional son la identificación del trabajador con la organización; creer en los objetivos y valores de la institución; tener predisposición para realizar esfuerzos considerables por la organización; asumir acciones en defensa de la reputación de la organización frente a cuestionamientos; promover sus valores; percibir satisfacción y sentirse exitosos con y en su quehacer laboral; percibir a sus líderes como modelos de

compromiso; el CO requiere de una visión con amplitud y su desarrollo se da en forma lenta a lo largo del tiempo. Por su lado, Villafranca (2010) mencionó que el compromiso organizacional se caracteriza por tres aspectos: la creencia y aceptación de las metas y los valores que tiene la organización; disposición de los trabajadores para esforzarse en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Importancia del Compromiso organizacional

Lechuga (1998), citado por Falcon (2016), manifiesta que las organizaciones e instituciones, poseen una atmósfera propia (personalidad), que permite diferenciarlas de las demás organizaciones a la vez con respecto a los trabajadores, influye en sus conductas. Manifiesta que los líderes asumen un papel preponderante, pues deben enfocarse y esforzarse en generar el ambiente propicio y adecuado, que facilite y propicie el logro de los objetivos organizacionales, considerando las necesidades psicológicas y sociales de los trabajadores.

El compromiso organizacional, repercute directamente en las conductas y actitudes de los trabajadores, influyendo en la aceptación de los valores institucionales propuestos, aceptación de las metas y la cultura de la organización. Estas influencias repercuten directamente con el desarrollo y éxito de las instituciones, cuando un trabajador presenta niveles de compromiso altos y tienen el deseo y la disposición de asumir y realizar esfuerzos, son considerados como socios estratégicos. La importancia del compromiso organizacional en las instituciones, tiene relación con las actitudes y las conductas del empleado hacia la institución en la cual trabaja, pues de esto dependerá la lealtad y responsabilidad en el desarrollo de su labor. Cuanto mayor sea el compromiso del empleado con la organización, habrá menos probabilidades que este renuncie.

Cuando cada individuo que laboran en una institución asume responsablemente y con agrado las funciones y tareas que se les asignan, presentan un alto grado de compromiso. Por ello existe el consenso de la

necesidad de tener empleados con la capacidad de adquirir un alto grado de compromiso, pues ello permitirá que en base al esfuerzo colectivo se alcancen los objetivos organizacionales trazados.

Al respecto, Zaragoza y Solanes (2013) refirieron que un elevado nivel de compromiso organizacional implica que los trabajadores realicen sus labores en grupos cohesionados y que los valores que presentan, al igual que los objetivos que persiguen, sean los mismos que los de la organización, por lo que su labor estará orientada en la misma dirección. Las instituciones que cuentan con personal con un alto nivel de compromiso, son las que tienen todas las posibilidades de progresar y lograr las metas programadas, ya que su labor será en equipos, de manera integrada y coordinada, motivándose y dándose aliento permanentemente, mostrándose siempre dispuestos a contribuir con su trabajo con todo lo que consideran conveniente para la institución. Todo esto conlleva a la mejora de los servicios de las instituciones y dentro del contexto y el mundo laboral y de la competencia, gozar de la preferencia de los usuarios y/o clientes, que respecto a las instituciones educativas, vienen a ser los padres de familia y los estudiantes.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

El constructo de compromiso organizacional, presenta diversos enfoques, pero para la presente investigación, se ha tomado en cuenta el enfoque propuesto por Meyer y Allen, quienes postulan los tres componentes del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. Cada uno de ellos está relacionado respectivamente con el deseo, la necesidad y el deber de permanecer en la organización. Es aceptado que estos investigadores son los que establecieron de manera más clara y precisa, las dimensiones que presenta el compromiso organizacional y a partir de ellas objetivamente lograr medir el grado de compromiso que presentan los integrantes de las organizaciones.

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991), citado por Frías (2014) definieron el compromiso afectivo como “Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a una atadura emocional con ésta. Se está en la organización porque se quiere” (p. 11).

García e Ibarra (2012) al respecto refirieron:

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores de este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. (p.32)

Los trabajadores que presentan un alto compromiso afectivo, se sienten satisfechos y orgullosos y disfrutan del hecho de formar parte de una organización. Estos lazos emocionales, están influenciados por la percepción que tienen los empleados sobre el apoyo que reciben y los beneficios que obtienen por parte de la empresa. Cuando un trabajador percibe que tiene apoyo y percibe beneficios de parte de la empresa este comienza a apropiarse de los objetivos de la empresa, considerándolos como si fueran propios, generándose el deseo de seguir perteneciendo a esta organización puesto que la percibe y considera como parte de él y de su vida.

Cuando un trabajador presenta un nivel alto de este componente del compromiso, siente orgullo de pertenecer a la organización, se siente identificado con los valores de esta y también presenta sentimientos de preocupación cuando la organización presenta ciertos problemas.

Lazos emocionales.

Cabrera y Urbiola (2012) sostienen con respecto al compromiso afectivo que es un lazo emocional que está relacionado con el involucramiento y con la identificación con la institución donde labora, explican que los empleados con un compromiso afectivo adecuado y elevado, se constituyen y son parte importante de la organización porque así lo desean. Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), coinciden en que el compromiso afectivo es un lazo emocional que actúa como un vínculo afectivo entre el trabajador y la organización a la cual pertenece, teniendo como características la identificación del individuo con la organización, además de una percepción de satisfacción por formar parte de ella.

Aparicio (2017), mencionó: “necesitamos que se establezcan en nuestras empresas unos lazos emocionales intensos entre sus miembros, y entre estos y la compañía”. (Cap.10).

Percepción de satisfacción de las necesidades.

El compromiso afectivo está ligado íntimamente con la satisfacción de las necesidades del trabajador, cuando los empleados perciben al interior de la organización que sus necesidades están siendo atendidas, los niveles de lealtad son altos, lo cual contribuye el desempeño eficiente y el esfuerzo que pone el. La familia, es un aspecto a considerar, por lo cual toda organización debería contar con políticas que contribuyan al buen equilibrio de la vida personal y familiar, contribuyendo con la lealtad a la organización, con su desempeño, con su valoración, su salud, la satisfacción laboral.

Harris, Paz y Franco (2014) afirmaron que el empleador debe “promover a todos sus miembros espacios de satisfacción, motivación, pertenencia, responsabilidad, logro, progreso, reconocimiento, condiciones sociales, compromiso, intereses, el trabajo mismo” (p.93). Contribuyendo de esta manera con la percepción positiva de la satisfacción de sus necesidades.

Orgullo de pertenencia.

Al respecto, Jiménez, Pimentel y Echeverría (2010) refirieron que más que la identificación que deben tener los empleados con la cultura y los objetivos de la empresa, es la conveniencia de crear sentimientos de orgullo de pertenencia en los empleados. Ruíz (2010) al respecto mencionó “El orgullo de pertenencia nace avalado por la cultura organizacional, cuando la visión está guiada en unos valores, Aquí es el único momento en que cuerpo y alma se juntan para procurar un todo” (p.96)

Aledo (2013) mencionó “sentirse parte de algo es el primer paso para estar orgullosos de ser parte de ese algo y sentirse orgulloso de ser parte de algo es el punto de inicio para querer dar lo mejor de uno mismo” (p.43). Da importancia a la comunicación (interna) recibir información y comunicarse (necesidad básica)

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

El compromiso de continuación (necesidad), enmarca el reconocimiento de las personas, con relación a los costos tanto financieros como físicos y psicológicos y las oportunidades o posibilidades de encontrar otra ocupación o empleo en caso de renuncia a la organización.

Meyer y Allen (1997), citados por Falcon (2016) lo definieron como “la consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la institución y que perdería si abandona el trabajo” (p.23). Del mismo modo, Meyer y Allen (1997), citados por Frías (2014), refirieron “Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a la preocupación asociada al costo de dejarla. Se está en la organización porque se necesita” (p. 11). Mencionaron que este tipo de compromiso tiene la tendencia de crear un compromiso mucho más pasivo, asociado a la lealtad.

Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), respecto al compromiso de continuidad, manifestaron que es la necesidad de permanencia en la organización y lo definen como la conciencia o reconocimiento del trabajador de la inversión de tiempo y de esfuerzo que se perdería en la eventualidad de abandonar la organización para hallar otro empleo. Los trabajadores se sienten vinculados a la institución porque han invertido mucho tiempo, dinero y esfuerzo, por lo que, si dejara la organización, significaría un gran pérdida, además, si el trabajador tiene la percepción de que las oportunidades laborales fuera de la organización son escasas, el sentimiento de apego a su institución se incrementa. Esto no significa que si hubiese posteriormente otras oportunidades laborales con mejores condiciones no dejaría a la organización.

Este componente, está relacionado y permite visualizar el apego material que tiene el empleado con la organización, el empleado considera los costos que implicaría dejar la organización, así tenemos la pensión y los planes de jubilación, los años de servicio, el estatus obtenido dentro de la organización, el esfuerzo realizado y la inversión hecha por parte de la organización y por parte del mismo empleador.

Necesidad de trabajo en la institución.

Está relacionado con la percepción del empleado respecto a la inversión de tiempo, esfuerzo y dinero que da a la organización. El dejarla significa para él pérdidas significativas. Al respecto Chiavenato menciona que es el apego material del colaborador con la empresa. Uribe (2016) explicó que un empleado, a pesar de un clima laboral adverso y un inadecuado control y manejo del estrés, prefiere muchas veces permanecer en esa organización a pesar de ser consciente de sus afectos perjudiciales y sentimientos. Este tipo de compromiso, entonces, no está relacionado con los aspectos afectivos, por lo que no guardan una correlación directa con el compromiso afectivo, al contrario, cuando el compromiso afectivo está ausente o presenta bajos niveles, los niveles de compromiso de continuación se incrementan. Esta afirmación va de la mano con lo dicho por Meyer y Allen (1991), citados por Blanco y Castro (2011) quienes refirieron: “el empleado con un

alto compromiso de pertenencia, mantiene un nivel bajo laboral dentro de la organización, limitándose estrictamente hacer lo necesario para seguir dentro de la empresa” (p.221).

Opciones laborales.

García e Ibarra (2012) señalaron que el nivel de compromiso de continuación está relacionado con el que los trabajadores reconozcan las opciones y oportunidades de encontrar otros empleos en caso de que decidiese renunciar a su empleo actual. (p.5). en el contexto actual, las opciones laborales de los docentes de la instituciones educativas públicas, son relativamente escasas, más aun si se pretende opciones laborales pertenecientes a otros campos y servicios, habiendo la tendencia de optar por empleos que generalmente están relacionados con la informalidad, lo que genera ciertas limitaciones.

Al respecto Palomo (2013) expresó “es un compromiso calculado, que surge como consecuencia de la falta de alternativas (si pierdo el trabajo, lo pierdo todo). Permanecerán en la organización hasta que encuentren algo mejor” (p.122). Por otro lado, Cappelli (2011) citó: “cuantas más opciones de trabajo encuentran, menor es su compromiso para con su empresario actual” (p.26).

Evaluación de permanencia.

Zamora (2009) refirió al respecto “La intención de permanencia se basa en contrapesar los costos que el sujeto asocia con dejar la organización en la que trabaja” (p. 449).

Cortina (2016) lo expresó como: “Voluntad consiente y deliberada de continuar la relación laboral con la empresa a la que está vinculada” (p.97). Los empleados realizan una evaluación, que abarca diferentes aspectos, sobre la conveniencia de permanecer o no en una organización, esta se realiza de manera autónoma y voluntaria, a partir de la cual el empleado tomo sus decisiones.

Dimensión 3: Compromiso normativo

Meyer y Allen (1991), citado por Frías (2014) lo definieron como “Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a un sentimiento de obligatoriedad. Se está en la organización porque se debe” (p.11).

Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), lo definieron como:

El grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a su organización bajo un sentimiento de correspondencia, definiéndose como un vínculo con la organización debido a la obligación que siente el individuo dado que piensa que es lo correcto y lo que debe hacer (p.13).

Con referencia al sector educativo, es importante que los docentes se sientan realmente comprometidos con la institución donde brindan sus servicios, por lo cual sería necesario que las instituciones actúen con justicia, reconociendo la importancia de su labor, la importancia que tienen para lograr el desarrollo y crecimiento de la institución y brindándole beneficios que permitan percibir a los docentes de esta preocupación y valoración.

García e Ibarra (2012) afirmaron al respecto “es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones” (p.5), manifiestan también que el compromiso normativo propicia un sentimiento muy intenso de mantenerse en la organización.

Cabrera y Urbiola (2012) al respecto afirmaron que este compromiso nos permite ver la obligación que siente el empleado de permanecer en su puesto laboral, lo cual se debe a diversos factores. El compromiso organizacional se incrementa con la percepción de estabilidad y de justicia del empleado dentro de su entorno laboral, contribuyendo al sentimiento de agradecimiento y obligación por acceder a la oportunidad de trabajar que se le da lo cual repercute en una

mejora de la calidad de vida en los aspectos personales, familiares y laborales. La percepción de estabilidad y de buen trato posibilita un compromiso real con la organización y permite un desempeño mayor y de calidad.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación Práctica

La presente investigación se realiza por que en nuestra sociedad existe y se manifiesta con mucha intensidad el estrés laboral, surgiendo la necesidad de desarrollar estrategias y políticas que permitan disminuir los grados de estrés laboral a los cuales están sometidos los docentes, de la misma forma, existe la necesidad de incluir en nuestro sistema laboral, específicamente en el campo educativo, el concepto y el entendimiento de que el compromiso laboral, es un factor decisivo en el desarrollo y la consecución de los objetivos y metas trazadas por la organización, tanto el estrés laboral como el compromiso organizacional están presentes y son parte del diario quehacer en la labor docente, las cuales presentan correlación entre ellas, por lo que es pertinente resaltar la importancia de estas en el desempeño laboral docente.

1.3.2. Justificación científica

Este trabajo de investigación se realiza con la finalidad de determinar si existe relación o no entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas pertenecientes a la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Es conocido que ciertas situaciones afectan el normal desarrollo del quehacer docente, entre ellas tenemos los factores estresantes, que en la actualidad se han incrementado por la situación económica y social, además de las exigencias y control por parte de la UGEL, DREL y el Ministerio de Educación respaldados por la nueva legislación laboral docente, que son percibidos por muchos docentes como reformas que los perjudican y vulneran en sus derechos, además de ser de carácter eminentemente controlador y sancionador. Por otro lado se conoce también la importancia del compromiso que

sienten los trabajadores con la organización a la que pertenecen, en este caso el compromiso de los docentes hacia las Instituciones en las cuales laboran, cuando existe un nivel de compromiso alto, los docentes asumen con mayor interés y esfuerzo en sus labores y por lo tanto en sus desempeños, lo cual repercute en los estudiantes y en sus aprendizajes. Conociendo la importancia de estos dos factores en el desarrollo de la labor docente y en la efectividad y eficacia de esta, es pertinente realizar el estudio de la relación existente entre estos y en qué medida se da esta relación, considerando el contexto actual y las circunstancias por las que están atravesando los docentes.

1.3.3 Justificación metodológica

La realización de la presente investigación siguió un diseño metodológico descriptivo correlacional, permitiendo conocer la forma en la que se desarrolla este tipo de investigación, de tal manera que se alcancen los objetivos trazados, este proceso metodológico, las técnicas e instrumentos validados, pueden ser utilizados para realizar nuevas investigaciones de mayor profundidad y mayor alcance en el campo educacional, de tal manera que logren contribuir con un mayor conocimiento y entendimiento de estos factores y con esto se posibilite la mejora continua en la calidad de los servicios educativos, lo que conlleva a la mejora de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

.1.4. Problema

A nivel mundial, la importancia que se le da a la educación por parte de los gobiernos ha ido incrementándose, buscando la calidad educativa, reorientándola y dando mayor importancia al quehacer docente y su desempeño como tal, considerándolo como agente fundamental para el logro de aprendizajes de los estudiantes, se establecen también estándares internacionales y a partir de ellos, se realizan evaluaciones y mediciones de la calidad educativa. Es así que han ido implementándose reformas educativas continuamente, y se realizan mediciones de los niveles de aprendizaje alcanzados por los estudiantes tomando como referencia estos estándares internacionales.

En América Latina, países como Brasil, Argentina, Colombia, México y Chile, han implementado reformas educativas, con la finalidad de lograr estos estándares internacionales en el aprendizaje de sus estudiantes. Estas reformas además de considerar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en el contexto actual, incluyen cambios en los aspectos laborales de los docentes, en sus derechos y deberes, además de incluir aspectos salariales, generalmente ligados al incremento del presupuesto destinado al sector educación.

En nuestro país, dentro del contexto internacional y la globalización, en los últimos años, se implementa acciones para la mejora de la educación, puesto que históricamente ha tenido problemas relacionados con la infraestructura, el equipamiento de recursos tecnológicos y pedagógicos, formación docente en las universidades e institutos y bajos niveles de rendimiento de los estudiantes, además de no tener una política educativa clara y coherente. Es así, que en la última década, se ha ido planteando propuestas e implementando una serie de cambios sustanciales en la educación, todas ellas insertas en las Metas Educativas al 2021: La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios, y el Acuerdo Nacional Peruano, formulándose el Proyecto Educativo Nacional al 2021, modificando la Ley General de Educación N° 28044, la Ley del Profesorado y su modificatoria la Ley N° 25212, y promulgando la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 entrando en vigencia el 2013 hasta la actualidad.

En la Legislación Magisterial, impuesta por el Ministerio de educación, se contemplan aspectos relacionados con el ingreso a la carrera, remuneraciones, evaluación de desempeño, estímulos e incentivos, procesos disciplinarios y formación continua, teniendo muchos de los docentes la percepción de ser una normatividad punitiva y sancionadora. Esto se refleja en la encuesta publicada por el diario La República del día 5 de julio del 2015, mencionan que los docentes se sienten maltratados por las políticas educativas impuestas por el MINEDU, señalando que un gran porcentaje de maestros tienen dañada la autoestima, que existe mucha incidencia de enfermedades y afecciones a la salud relacionadas con su labor y con el estrés laboral. Por otro lado, en las 3 últimas décadas, los

docentes han sido sometidos a campañas de desprestigio, señalándolos y responsabilizándolos del fracaso escolar y los malos resultados de las mediciones de la calidad educativa.

Actualmente a pesar de que existe un consenso de la necesidad de revalorar y reconocer la importancia que tiene el rol de los docentes en la educación y en los resultados, el malestar de los docentes subsiste, los docentes en las Instituciones Educativas, tienen que lidiar cotidianamente con diferentes situaciones, muchos estudiantes llegan con múltiples problemas que repercuten en su rendimiento y motivación, con padres que no asumen sus responsabilidades y abandonan a sus hijos en las instituciones educativas, con falta de medios y recursos que propicien y contribuyan a una labor docente más eficaz, con medios de comunicación, información que no contribuyen con la educación, más al contrario ofrecen contenidos y programas que denigran a las personas y establecen modelos de conducta inadecuados y carentes de valores, con la violencia social generalizada en la cual están inmersos los estudiantes. Este conjunto de situaciones y realidades a las que se encuentran sometidos y con las que interactúan cotidianamente los docentes, repercuten en su salud física y mental, generando desequilibrios emocionales y estrés, los cuales repercuten a su vez, en el nivel de compromiso con su labor y con su Institución educativa, en su desempeño y por consiguiente en la calidad de la educación.

Por otro lado, considerando el contexto actual, las organizaciones están obligadas a elevar sus estándares de calidad, y teniendo claro que las actitudes, creencias, percepciones y desempeños de los trabajadores de estas organizaciones juegan un papel importante y preponderante en la consecución de sus objetivos y metas, el compromiso organizacional ha ganado un lugar de mucha importancia en las organizaciones. Existen diversos estudios a nivel internacional que concluyen que el compromiso organizacional es un factor fundamental dentro de las organizaciones, pues involucra el deseo de pertenencia, reduciendo el abandono, además de generar mayor productividad generando la consecución de los objetivos y metas trazadas.

En el Perú, la importancia del compromiso organizacional y las estrategias para desarrollarlas son consideradas y propiciadas generalmente en las organizaciones privadas, donde tienen muy en claro el papel preponderante que tiene. En las organizaciones estatales, no se da la debida importancia a este aspecto, por lo que se deja de lado, no se propicia ni difunde, incluyendo el campo educativo. García (2015), refiere que toda organización actual en nuestro país, que no cuente con el verdadero compromiso de sus trabajadores, no podrá avanzar ni enfrentar los retos empresariales (p.6). En los últimos años, las investigaciones realizadas en el campo educativo, confirman que el compromiso organizacional es un factor decisivo para el mayor éxito y el logro de los objetivos educacionales, por lo que es preponderante asumir acciones que propicien el desarrollo de estos compromisos, para lo cual se requieren estrategias y condiciones laborales adecuadas y enfocadas al desarrollo del compromiso organizacional. En la legislación laboral, se pretende la “revaloración del docente”, para lo cual se implementan acciones, las cuales, mayoritariamente, son incumplidas pues son determinadas e implementadas por las políticas económicas, siendo estas un factor determinante en la aplicación de estas reformas y por lo tanto en su efectividad, lo cual en nuestra sociedad, no contribuye con esta revaloración tan anunciada.

Todos estos cambios en materia educativa, repercuten directamente en los docentes, cambiando las condiciones laborales y jurídicas, generando incertidumbre, desconcierto, temor, pero también mayor preocupación e interés por su profesionalismo y su desempeño, por la superación personal y profesional. En este contexto, se visualiza a los docentes de maneras diversas, muchos, perciben todos estos cambios como positivos, impulsándolos a esforzarse para lograr sus objetivos profesionales, mientras otro grupo de docentes perciben que estos cambios atentan contra ellos, los denigran, violan sus derechos y no contribuyen a su desarrollo profesional.

En el distrito de San Juan de Lurigancho, en las Instituciones educativas del ámbito de la red 12, esta realidad también se evidencia, los docentes presentan diversas actitudes y posiciones con respecto a las actuales condiciones

laborales, a la vigente legislación educativa y la problemática social en la cual se desempeñan, manifestándose en incertidumbre, desconcierto y temor, muchos de los cuales asumen actitudes negativas, de conformismo y de confrontación, mientras otros presentan mayor apertura y optimismo al cambio. De la misma forma, frente a las exigencias y el control respaldados por las leyes magisteriales, los docentes se sienten presionados, repercutiendo en los niveles de estrés laboral y alta incidencia de afecciones a la salud afines a ella, además de incidir en los niveles de compromiso organizacional que presentan los docentes en sus centros de trabajo. Esta investigación, en este contexto, considerando la problemática social y la reciente reforma laboral magisterial, se realiza con la finalidad de determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la red 12, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho.

1.4.1. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso de continuación en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso de continuación en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Estrés Laboral

Definición Conceptual:

Oramás (2013) al respecto indicó de la siguiente manera:

Experiencia individual, subjetiva, con referencia a la labor, en la cual manifiesta una situación emocional no placentero, determinado por una tensión molesta, como producto de un proceso, mediante el cual el individuo que labora siente una relación discrepante entre las condiciones interiores y exteriores de su trabajo. (p. 62)

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual:

Meyer y Allen (1991), citado por Montoya (2014) manifestó que puede ser concebido como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una empresa o dejarla” (p. 24).

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Estrés Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
D1: Desarrollo profesional	Reconocimiento al profesional	1,3,8	Ningún estrés (0)	Normal [0-19]
D2: Características de los Estudiantes	Diversidad de los estudiantes	2,5,7,18	Ligero estrés (1)	Leve [20-39]
	Comportamiento de los estudiantes		Moderado estrés (2)	Moderado [40-59]
			Mucho estrés (3)	Severo [60-80]
D3: Carga laboral	Sobrecarga de roles Sobrecarga laboral	4,9,11,12,15	Excesivo estrés (4)	
D4: Relaciones humanas	Relaciones interpersonales	13,17,19		
D5: Condiciones laborales	Condiciones de trabajo	6,10,14,16,20		

Nota: adaptado de Reynaga (2015).

Tabla 2

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
D1: Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1 - 7	En desacuerdo (0)	Bajo [0-11>
	Percepción de satisfacción de las necesidades		Relativamente de acuerdo (1)	Regular [11-32>
	Orgullo de pertenencia a la institución		Alto [32-42]	
D2: Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución	8 - 15	De acuerdo (2)	
	Opciones laborales			
	Evaluación de permanencia			
D3: Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	16 - 21		

Nota: adaptado de Falcón (2015).

2.3. Metodología

Considerando que la metodología incluye al conjunto de métodos que definirán la presente investigación, está comprendida por los siguientes:

2.4. Tipo de estudio

La Presente investigación es de tipo aplicada.

Carrasco (2014) al respecto manifestó que este tipo de investigación busca tener resultados útiles y bien definidos en un momento dado, se realiza la investigación para generar modificaciones en un sector definido, que permita actuar, transformar o modificar esta. Valderrama (2013) al respecto mencionó:

Llamada también “activa”, dinámica, práctica o empírica. Está estrechamente relacionada a la investigación básica, puesto que depende mucho de sus aportes teóricos y descubrimientos para llevar a cabo la solución de problemas, con la finalidad de generar bienestar a la sociedad. (p. 164)

Sobre la metodología, se utilizó el hipotético deductivo, al respecto Cegarra (2012) definió como rutas con sentido lógico que permitan hallar una solución a la problemática existente, lo cual implica el plantear hipótesis como posibles respuestas a esta problemática, luego procesar los datos que disponemos para ver si se encuentran como aquellas.

El enfoque es cuantitativo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirieron que es cuantitativo cuando los datos recopilados son usados para corroborar las hipótesis haciendo uso de valores numéricos en la medición y en la estadística para su análisis, estableciendo de esta forma las pautas de comportamiento y posteriormente probar las teorías. (p. 4).

En la presente investigación se realizó la cuantificación de los resultados obtenidos de las variables estrés laboral y compromiso organizacional, para luego analizar la relación que existe entre estas.

2.5. Diseño

El presente trabajo es de tipo no experimental descriptivo, correlacional, transversal.

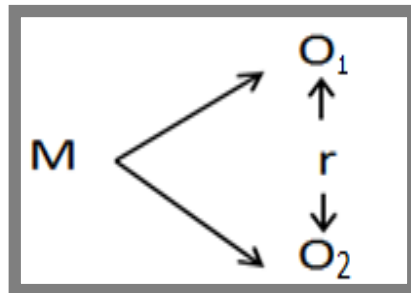
Ha sido no experimental porque no hubo manipulación de las variables en forma alguna ni en ningún aspecto, método o empleo de programas, Soto (2014) afirmó:

Existen muchos tratamientos o programas para la manipulación de variables, en este caso no se usó ninguna de ellas, observándose a la variable los hechos o fenómenos de manera natural como se dan en su contexto, por esa razón se le denomina investigación no experimental. (p.61)

Es descriptivo porque en ella se describen las características y atributos importantes de los constructos (variables) objeto del presente estudio, al respecto Carrasco (2014) mencionó que estos diseños son usados para a través de descripciones conocer las características y atributos de las variables acordes con la realidad la cual se presenta en un determinado momento temporal. En esta investigación, las variables estudiadas han sido descritas tal cual son, considerando y respetando todas sus características.

Es correlacional bivariada porque se ha medido el grado de relación existente entre las dos variables objeto de estudio. Peñarrieta (2015) menciona que el objetivo principal es la descripción de las interrelaciones que se presentan entre las variables en un momento determinado, pudiendo ser estas correlaciones o causales.

Falcón (2015) explicó mencionando a Velásquez (2006) que el esquema siguiente, pertenece a este tipo de investigación.



Donde:

M: Muestra

O₁: Estrés laboral

O₂: Compromiso organizacional

“r” Relación existente entre las variables estudiadas.

Es transversal porque los datos se han recogido en un solo momento. Hernández et al. (2010) explicaron que en este tipo de diseño, al cual se la llama también como transeccional, se recopilan los datos en un momento único y tiempo dado definido, esto implica que se busca describir y analizar la problemática y las interrelaciones entre las variables en una única ocasión.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

En la presente investigación se contó con una población de 291 docentes, entre nombrados y contratados de Instituciones de educación básica regular y de gestión pública de San Juan de Lurigancho, correspondientes a la red 12 de esta UGEL, se incluyeron docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, cuya distribución podemos observar en la siguiente tabla:

Tabla 3*Población de docentes de la red 12-UGEL 05-SJL*

Nivel/Modalidad	Docentes
Inicial	28
Primaria	108
Secundaria	155
Total	291

Nota: tomado de ESCALE (2017)

2.6.2. Muestra

Guillen y Valderrama (2015) con respecto a la muestra mencionaron que lo conforma el subconjunto de la población en estudio considerando las características comunes de esta y es representativa porque representa a la población de estudio (p.65)

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula.

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

$$Z = 1,96$$

$$N = 291$$

$$P = 0,5$$

$$Q = 0,5$$

$$\varepsilon = 0,05$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 291 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 \cdot (291 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = 166$$

La muestra quedó definida en 166 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Para la determinación equitativa de la proporción de docentes de cada nivel se utilizó la fórmula de afijación de Aiken.

$$\frac{n}{N}$$

Resultado

$$\frac{166}{291} = 0,5704$$

Por lo cual la muestra se representa en la tabla siguiente.

Tabla 4

Distribución de la muestra según nivel educativo

Nivel/Modalidad	Docentes	Afijación	Muestra
Inicial	28	0,5704	16
Primaria	108	0,5704	62
Secundaria	155	0,5704	88
Total	291		166

Fuente: Elaboración Propia (2017).

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Docentes nombrados y contratados en Instituciones de gestión estatal de la Red 12 – UGEL 05 – SJL

Criterios de Exclusión.

No ser docentes de Instituciones de la Red 12 – UGEL 05 - SJL

Ser docentes de instituciones de gestión privada.

Ser docentes de educación básica alternativa o especial

2.6.3. Muestreo

Para la presente investigación se consideró el muestreo probabilístico estratificado, Hernández, et al (2010) manifestó que es un muestreo en el que la población se distribuye en segmentos o porciones y se selecciona una muestra para cada uno de ellos.

En la presente investigación estos estratos o segmentos se dividen por Nivel educativo en el que laboran los docentes, para definirla se utilizó, la siguiente fórmula de afijación de Aiken: $f = \frac{n}{N}$

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas de encuestas

La técnica utilizada en la presente investigación, fue la encuesta. Carrasco (2014) manifestó que la encuesta se considera como una técnica de investigación que está conformada por preguntas formuladas a los sujetos que constituyen la unidad de análisis, dichas encuestas permiten la búsqueda, exploración y obtención de datos para el estudio investigativo” (p.314).

2.7.2. Instrumentos

Para la presente investigación se empleó como instrumento un cuestionario para cada una de las variables para que los partícipes de la investigación (docentes), puedan registrar sus respuestas a las preguntas, las cuales fueron planificadas y planteadas de acuerdo al objetivo planteado en la investigación. Gómez (2006) respecto al cuestionario mencionó que viene a ser “una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir” (p.127).

Carrasco (2014) lo consideró de la siguiente manera, es el conjunto de estímulos, preguntas o ítems, así como reactivos debidamente planificados, organizados e impresos, las cuales fueron planificadas para obtener un registro y

opiniones, respuestas de los individuos objeto de estudio establecidas por el investigador.

Con respecto a la variable estrés laboral se empleó el cuestionario denominado inventario de estrés para maestros (IEM). Versión del Teachers Stress Inventory (Boyle y Borg, 1995), de 20 preguntas. Este instrumento fue adaptado al contexto del docente por el investigador cubano (Oramas et al., 2001; Oramas, 2013), y utilizado por Reynaga (2015), a través del cual nos es permitido estudiar el estrés laboral propio de la profesión docente.

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Inventario de estrés para maestros (IEM)

Nombre: Cuestionario

Autor: Gregory J. Boyle, adaptado por Ivan Triveño.

Objetivo: Detectar la presencia del estrés laboral

Población: 291 docentes de la red 12, UGEL 05.

Número de ítem: 20

Aplicación: Individual

Tiempo de administración: 20'

Escala: Likert

Para la variable Compromiso Organizacional se empleó el cuestionario utilizado y adaptado por Rivera (2010), como parte de su trabajo de investigación para el grado de magister de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (Lima, Perú).

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional

Nombre: Cuestionario

Autor: Rivera Carrascal, O.

Objetivo: Determinar los niveles del compromiso.

Población: 291 docentes de la red 12, UGEL 05.

Número de ítem: 21

Aplicación: Individual

Tiempo de administración: 20'

Escala: Likert

Validez y Confiabilidad.

Los instrumentos de la presente investigación fueron validados por el juicio de expertos, lo cual está corroborado con la validación de los instrumentos Cuestionarios, los cuales presentan resultados favorables. Al respecto Soto (2015) afirmó “se refiere a si el instrumento vale o sirve para medir lo que realmente quiere medir” (p.71). El instrumento utilizado en esta investigación, con respecto a la variable compromiso organizacional, fue validado y aplicado en otros trabajos de investigación, a pesar de ello se hizo la revalidación de ambos instrumentos a través de juicio de expertos, para ello se recurrió a tres expertos. (Anexo 3).

Tabla 5

Relación de validadores

Validador	Resultado
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Raúl Lazo Toribio	Aplicable

Fuente: certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Soto (2015) al respecto expresó que la confiabilidad está referida a la credibilidad que ofrece el instrumento, lo cual es validado cuando al aplicar repetidas veces, se obtienen los mismos resultados o valores muy similares.

La confiabilidad se determina de acuerdo a la siguiente escala de valores:

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,90 a 1	Alta confiabilidad

Fuente; Soto (2015) p. 73

Tabla 7

*Confiabilidad Cuestionario Estrés Laboral**Estadísticos de fiabilidad*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,899	20

Fuente: *Elaboración Propia (2017)*

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, se determinó que el instrumento de medición presenta una fuerte confiabilidad, tomando en cuenta que el resultado es cercano a la unidad (,899). Esto implica que el instrumento nos da confianza y que al aplicarla las veces que sea, medirá lo mismo por lo que podemos fiar de él y de los resultados que se obtendrá en las mediciones que ha de hacerse en los individuos en quienes es aplicado.

Tabla 8

*Confiabilidad Cuestionario Compromiso Organizacional**Estadísticos de fiabilidad*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,793	21

Fuente: *Elaboración Propia (2017)*

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, se determinó que el instrumento de medición es de fuerte confiabilidad, puesto que el resultado es bastante cercano a la unidad (,793). Esto implica que el instrumento nos da confianza y que al aplicarla las veces que sea, medirá lo mismo por lo que podemos fiar de él y de los resultados que se obtendrá en las mediciones que ha de hacerse en los individuos en quienes es aplicado.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de cada una de las variables en estudio se ha recurrido al programa Microsoft Excel 2013 y SPSS V. 21, se elaboró la base de datos en el programa Microsoft Excel, estos fueron importados al programa SPSS 21.0, para realizar el análisis descriptivo estadístico, haciendo uso de porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la ubicación dentro de la escala de medición, para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica prueba de correlación de Spearman, teniendo en cuenta la escala de fuerza de correlación de Bisquerra, quien señala:

De 0,00 a 0,20 Correlación prácticamente nula

De 0,21 a 0,40 Correlación baja

De 0,41 a 0,70 Correlación moderada

De 0,71 a 0,90 Correlación alta

De 0,91 a 1,00 Correlación muy alta

2.9. Aspectos éticos

La presente investigación se pudo realizar gracias a la autorización de los directivos de las Instituciones Educativas pertenecientes a la RED 12 del distrito de San Juan de Lurigancho, los cuales brindaron las facilidades del caso.

Además se tomó en cuenta los siguientes principios:

Confidencialidad de los participantes

Citas textuales y documentos consultados

No manipulación de resultados.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Descripción de resultados de la variable: Estrés laboral

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre estrés laboral.

Estrés Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Normal	10	6,0	6,0
	Leve	46	27,7	33,7
	Moderado	88	53,0	86,7
	Severo	22	13,3	100,0
	Total	166	100,0	100,0

Nota: Tomado del instrumento de estrés laboral.

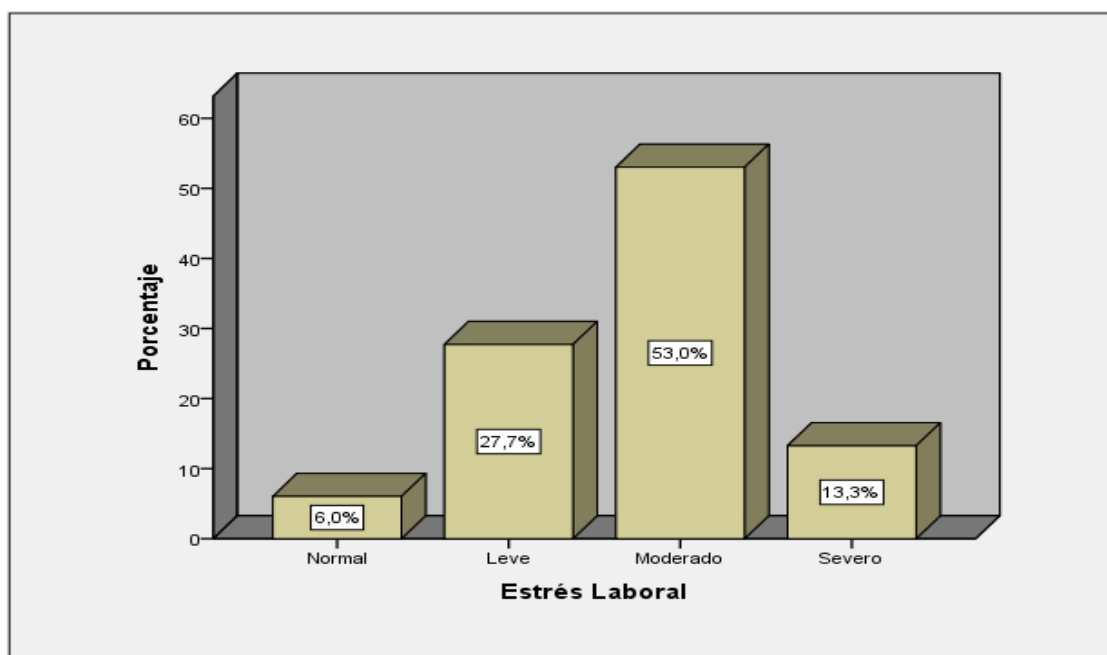


Figura 1 . Distribución de frecuencias y porcentajes sobre estrés laboral.

Fuente: Tabla N° 9

Nota: De la tabla 9 y figura 1 observamos que, según la percepción de los docentes, el 6,0% considera que el estrés laboral es normal, el 27,7% es leve, el 53,0% se encuentra en un nivel moderado y el 13,3% indica un nivel severo. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de estrés laboral en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia moderado.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable: Estrés Laboral

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo profesional

		Desarrollo Profesional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Normal	34	20,5	20,5	20,5
	Leve	85	51,2	51,2	71,7
	Moderado	45	27,1	27,1	98,8
	Severo	2	1,2	1,2	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Nota: Tomado del instrumento de Desarrollo Profesional.

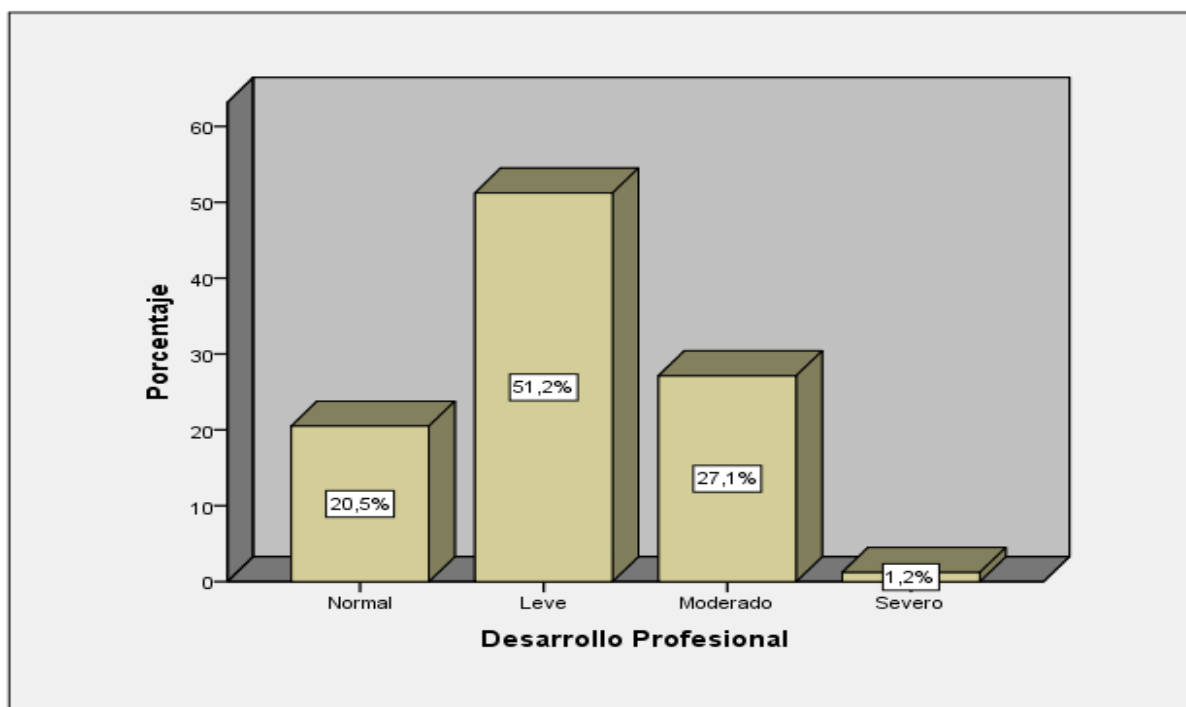


Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo personal

Fuente: Tabla N° 10

Nota: De la tabla 10 y figura 2 observamos que, según la percepción de los docentes, el 20,5% considera que el desarrollo personal es normal, el 51,2% es leve, el 27,1% se encuentra en un nivel moderado y el 1,2% indica un nivel severo. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de desarrollo

profesional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia leve.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión características de los estudiantes

Características de los estudiantes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Normal	39	23,5	23,5
	Leve	54	32,5	56,0
	Moderado	64	38,6	94,6
	Severo	9	5,4	100,0
	Total	166	100,0	100,0

Nota: Tomado del instrumento de estrés laboral.

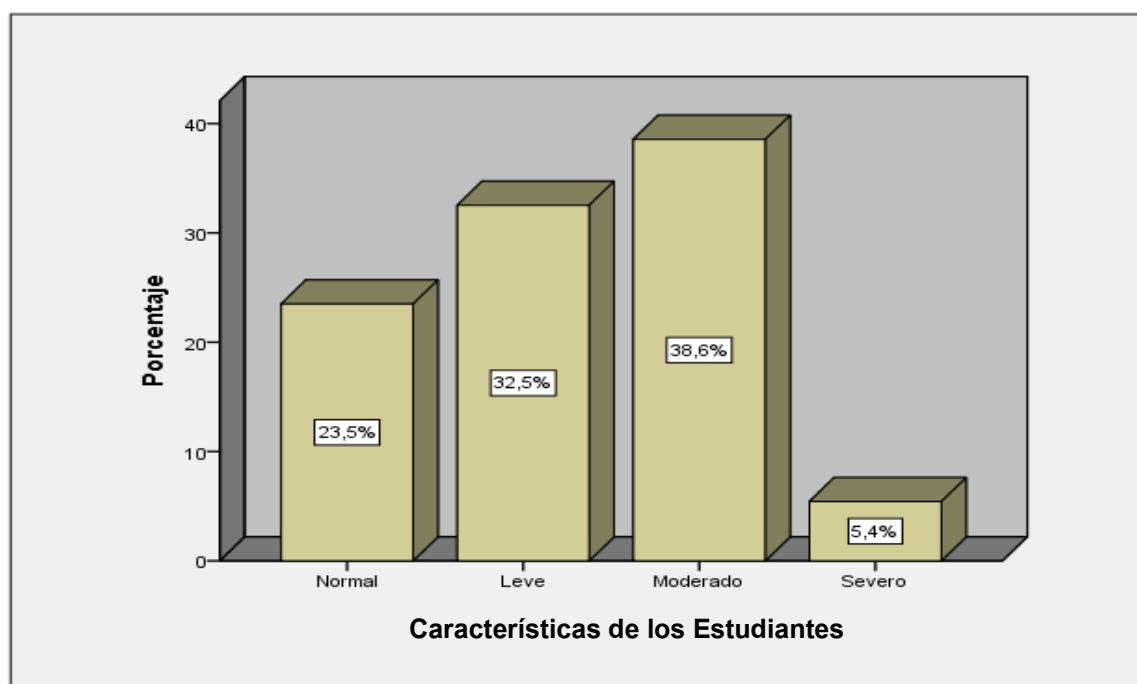


Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión características de los estudiantes

Fuente: Tabla N° 11

Nota: De la tabla 11 y figura 3 observamos que, según la percepción de los docentes, el 23,5% considera que la dimensión estudiantes es normal, el 32,5% es leve, el 38,6% se encuentra en un nivel moderado y el 5,4% indica un nivel

severo. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de la dimensión características de los estudiantes en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia moderado.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión carga laboral.

Carga Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Normal	5	3,0	3,0
	Leve	43	25,9	28,9
Válidos	Moderado	91	54,8	83,7
	Severo	27	16,3	100,0
	Total	166	100,0	100,0

Nota: Tomado del instrumento de carga laboral.

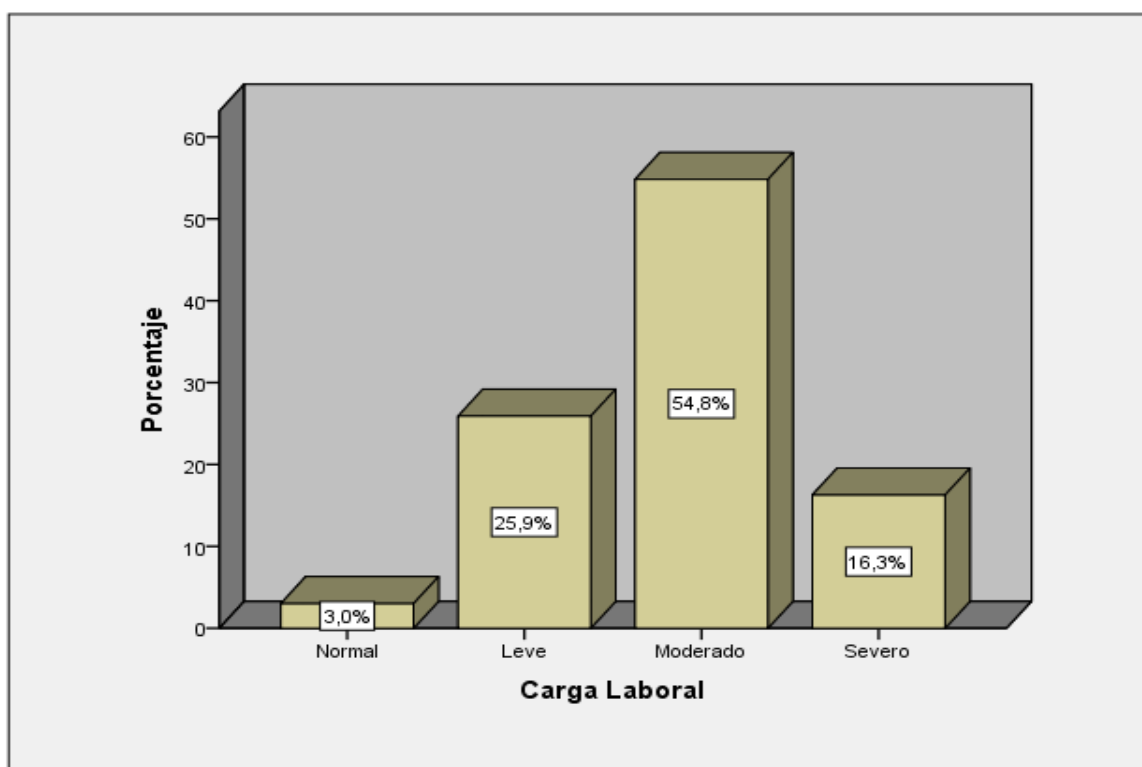


Figura 4. *Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión carga laboral.*

Fuente: Tabla N° 12

Nota: De la tabla 12 y figura 4 observamos que, según la percepción de los docentes, el 3,0% considera que la dimensión carga laboral es normal, el 25,9%

es leve, el 54,8% se encuentra en un nivel moderado y el 16,3% indica un nivel severo. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de la dimensión carga laboral en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia moderado.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relaciones humanas.

Relaciones Humanas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Normal	10	6,0	6,0
	Leve	41	24,7	30,7
Válidos	Moderado	88	53,0	83,7
	Severo	27	16,3	100,0
	Total	166	100,0	100,0

Nota: Tomado del instrumento de relaciones humanas.

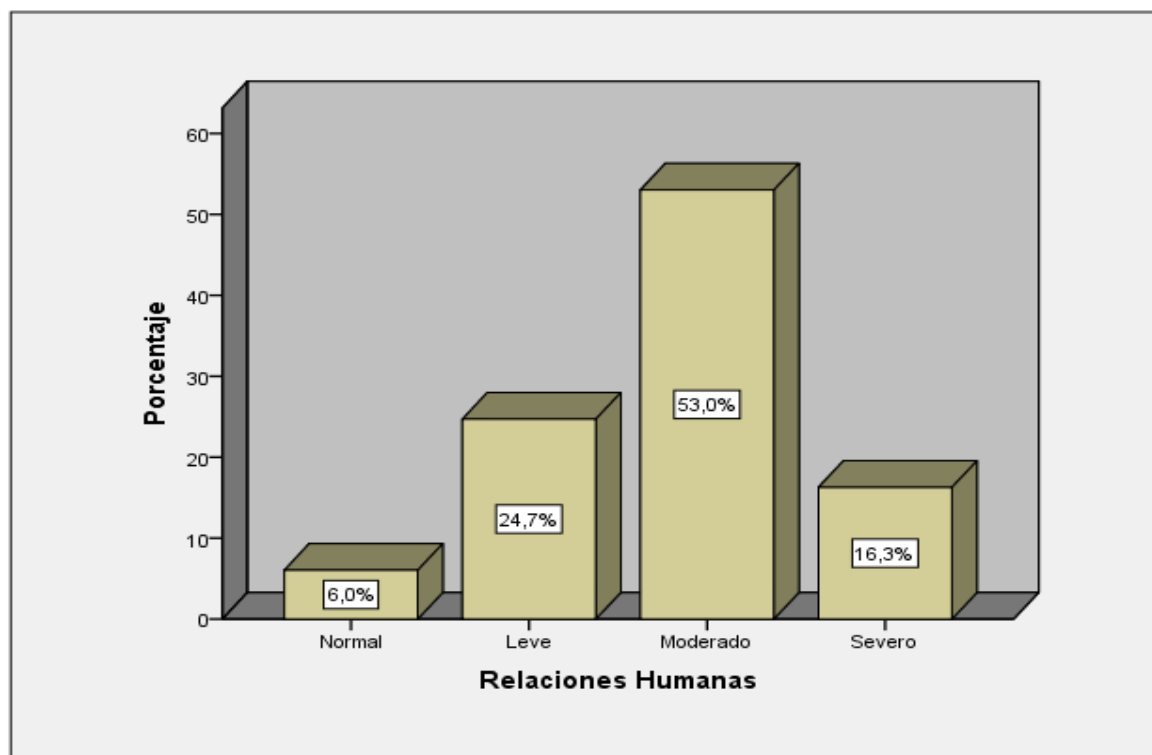


Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relaciones humanas.

Fuente: Tabla N° 13

Nota: De la tabla 13 y figura 5 observamos que, según la percepción de los docentes, el 6,0% considera que la dimensión relaciones humanas es normal, el 24,7% es leve, el 53,0% se encuentra en un nivel moderado y el 16,3% indica un nivel severo. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de la dimensión relaciones humanas en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia moderado.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión condiciones laborales.

Condiciones Laborales				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Normal	8	4,8	4,8
	Leve	43	25,9	30,7
Válidos	Moderado	89	53,6	84,3
	Severo	26	15,7	100,0
	Total	166	100,0	100,0

Nota: Tomado del instrumento de estés laboral.

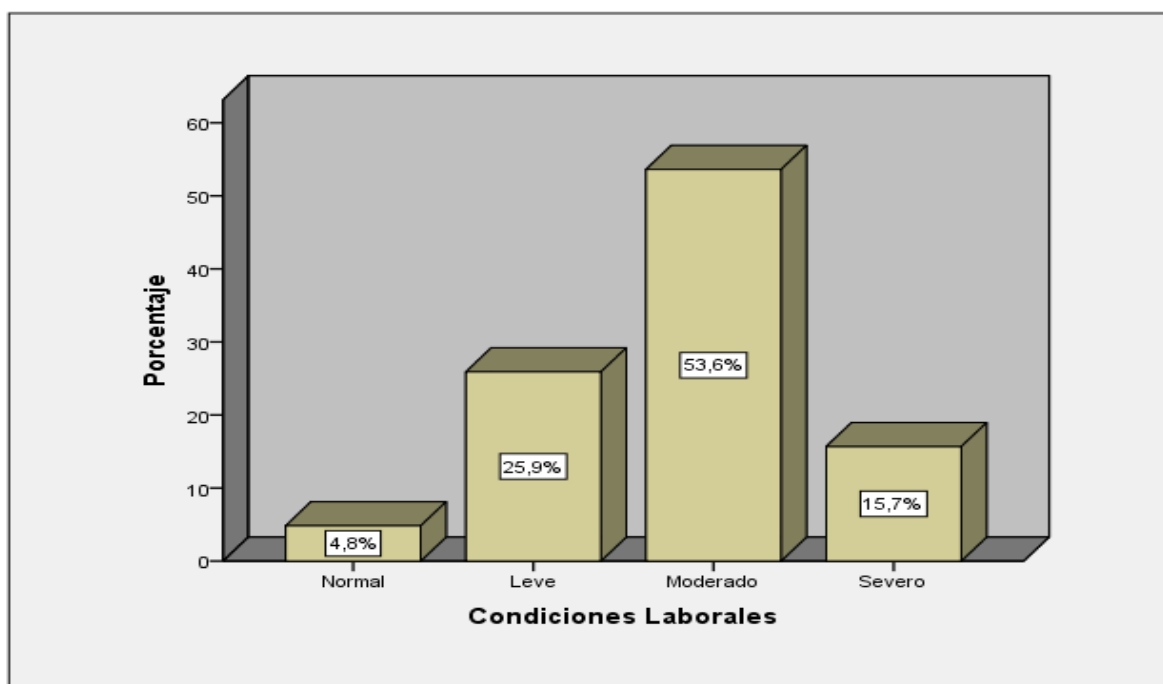


Figura 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión condiciones laborales.

Fuente: Tabla N° 14

Nota: De la tabla 14 y figura 6 observamos que, según la percepción de los docentes, el 4,8% considera que la dimensión condiciones laborales es normal, el 25,9% es leve, el 53,6% se encuentra en un nivel moderado y el 15,7% indica un nivel severo. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de la dimensión condiciones laborales en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia moderado.

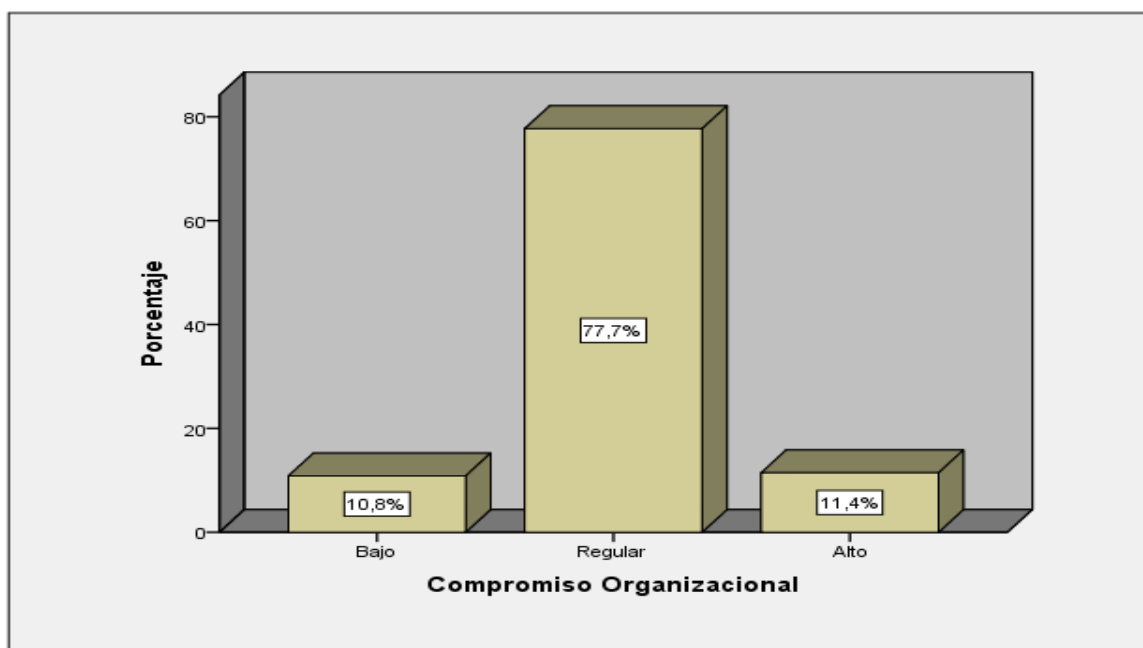
Descripción de resultados de la variable: Compromiso organizacional.

Tabla 15.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional.

Compromiso Organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	18	10,8	10,8
	Regular	129	77,7	88,6
	Alto	19	11,4	100,0
	Total	166	100,0	

Nota: Tomado del instrumento compromiso organizacional.



.Figura 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional.

Fuente: Tabla N° 15

Nota: De la tabla 15 y figura 7 observamos que, según la percepción de los docentes, el 10,8% considera que el compromiso organizacional es bajo, el 77,7% es regular y el 11,4% indica un nivel alto. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de la variable compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia regular.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable: Compromiso Organizacional

Tabla 16.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo

Compromiso Afectivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	23	13,9	13,9
	Regular	115	69,3	83,2
	Alto	28	16,9	100,0
	Total	166	100,0	100,0

Nota: Tomado del instrumento compromiso organizacional.

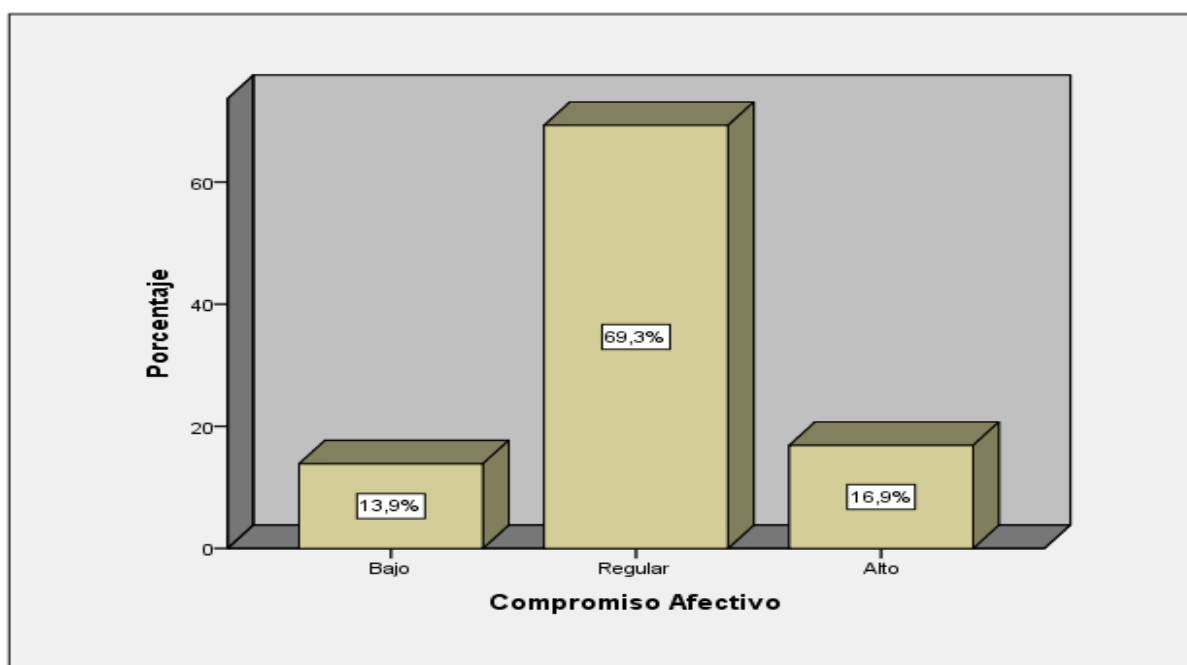


Figura 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo.

Fuente: Tabla N° 16

Nota: De la tabla 16 y figura 8 observamos que, según la percepción de los docentes, el 13,9% considera que la dimensión compromiso afectivo es bajo, el 69,3% es regular y el 16,9% indica un nivel alto. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de la dimensión compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia regular.

Tabla 17.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad

Compromiso de Continuidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	41	24,7	24,7
	Regular	112	67,5	92,2
	Alto	13	7,8	100,0
	Total	166	100,0	100,0

Nota: Tomado del instrumento compromiso de continuidad.

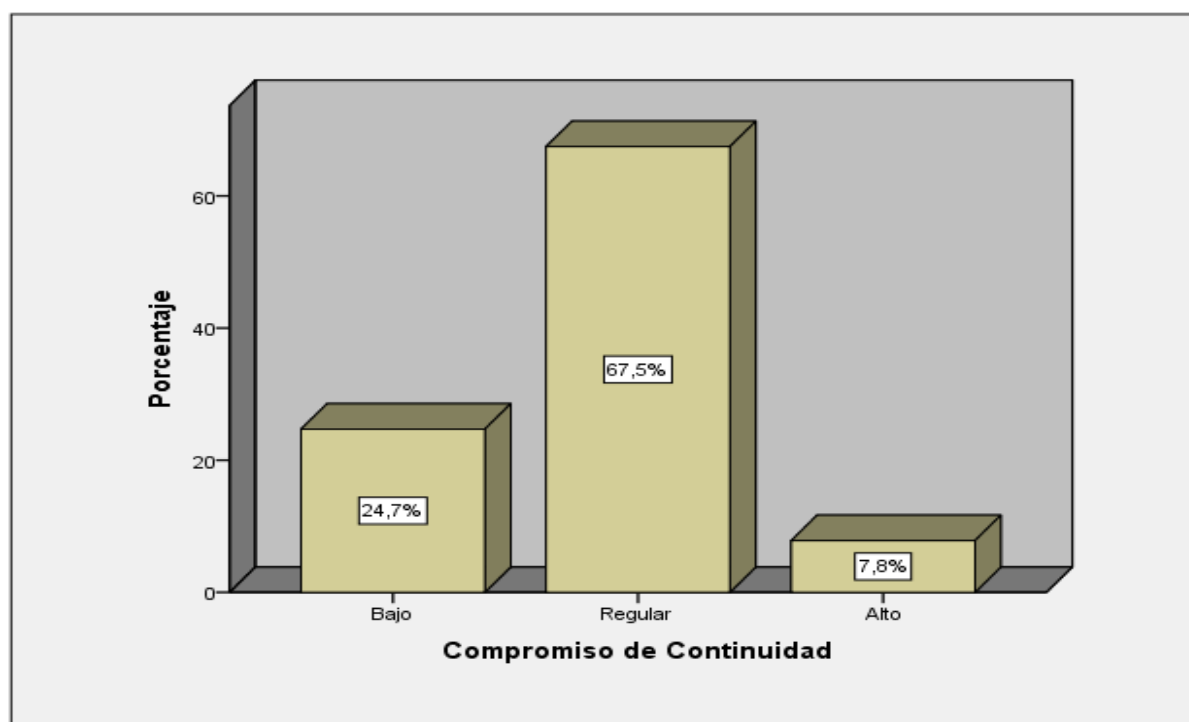


Figura 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad

Fuente: Tabla N° 17

Nota: De la tabla 17 y figura 9 observamos que, según la percepción de los docentes, el 24,7% considera que la dimensión compromiso de continuidad es bajo, el 67,5% es regular y el 7,8% indica un nivel alto. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de la dimensión compromiso de continuidad en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia regular.

Tabla 18.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso normativo

Compromiso Normativo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	26	15,7	15,7
	Regular	118	71,1	86,7
	Alto	22	13,3	100,0
	Total	166	100,0	100,0

Nota: Tomado del instrumento compromiso normativo.

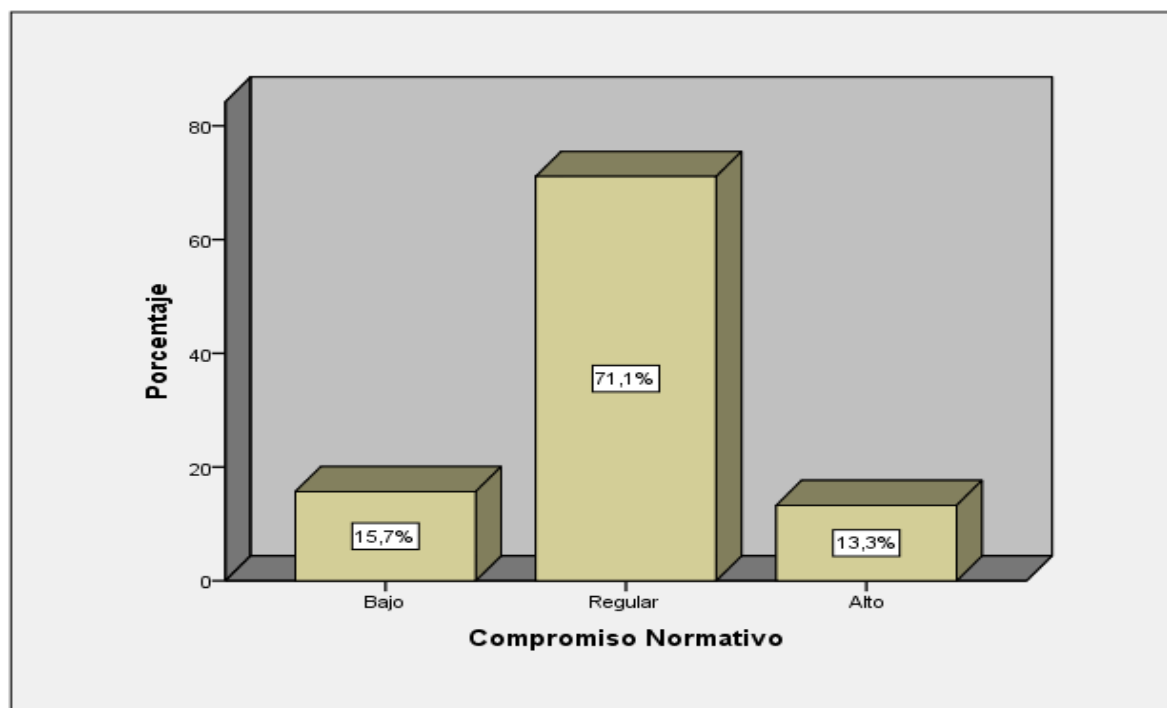


Figura 10. Distribución porcentual de docentes según su apreciación de la dimensión compromiso normativo.

Fuente: Tabla N° 18

Nota: De la tabla 18 y figura 10 observamos que, según la percepción de los docentes, el 15,7% considera que la dimensión compromiso normativo es bajo, el 71,1% es regular y el 13,3% indica un nivel alto. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de la dimensión compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, tiene una tendencia regular.

Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017

Tabla 19.

Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso organizacional.

Tabla de contingencia Estrés Laboral * Compromiso Organizacional

			Compromiso Organizacional			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Estrés Laboral	Normal	Recuento	1	9	0	10
		% del total	0,6%	5,4%	0,0%	6,0%
	Leve	Recuento	2	41	3	46
		% del total	1,2%	24,7%	1,8%	27,7%
	Moderado	Recuento	14	64	10	88
		% del total	8,4%	38,6%	6,0%	53,0%
Severo	Recuento	1	15	6	22	
	% del total	0,6%	9,0%	3,6%	13,3%	
Total	Recuento	18	129	19	166	
	% del total	10,8%	77,7%	11,4%	100,0%	

Nota: Tomado de los instrumentos de estrés laboral y compromiso organizacional.

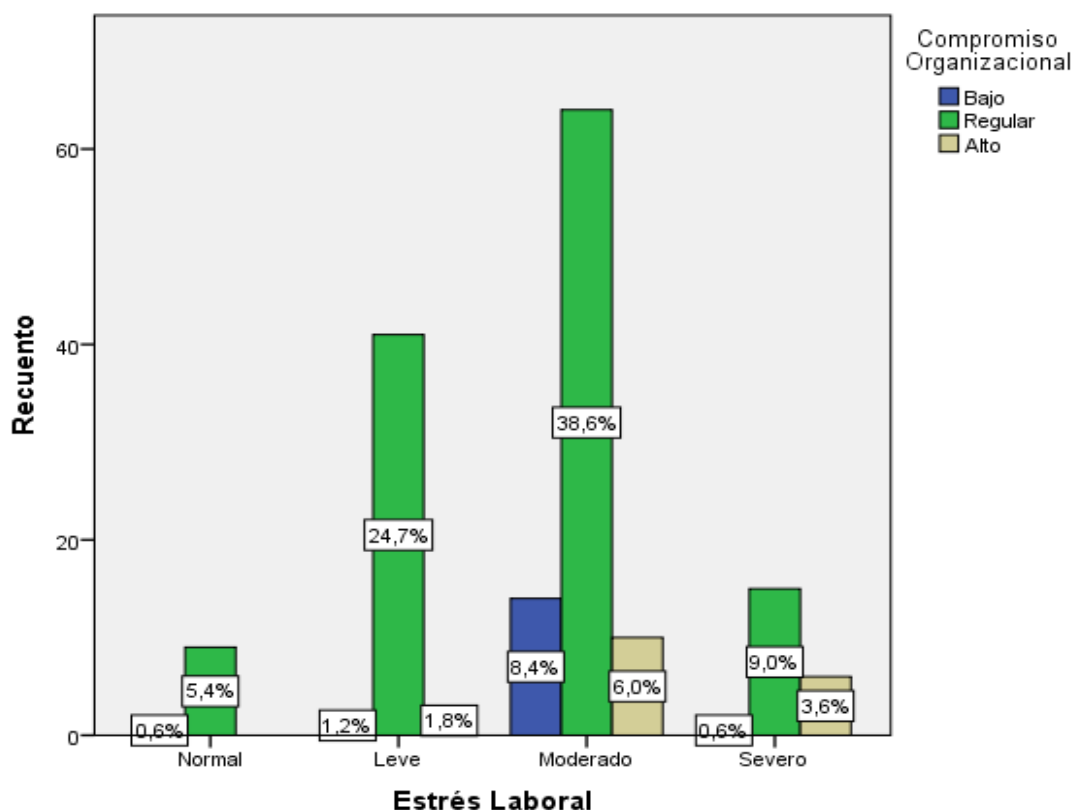


Figura 11 Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso organizacional

Fuente: Tabla N° 19

Nota: De la tabla 19 y figura 11, se observa que existe una regular orientación con respecto a los niveles comparativos de estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, de los cuales se tiene que el 38,6% de los encuestados perciben que el estrés laboral es moderado por lo que el nivel de compromiso organizacional es regular, mientras que el 24,7% perciben que el nivel de estrés laboral es leve por lo que el nivel de compromiso organizacional es regular, así mismo el 9,0% se observa el nivel de estrés laboral es severo por lo que el nivel de compromiso organizacional es regular y el 6,0% manifiesta que el nivel de estrés laboral es moderado por lo que el nivel de compromiso organizacional es alto.

Tabla 20.

Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso afectivo.

		Compromiso Afectivo			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Estrés Laboral	Normal	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0,0%	6,0%	0,0%	6,0%
	Leve	Recuento	6	32	8	46
		% del total	3,6%	19,3%	4,8%	27,7%
	Moderado	Recuento	16	58	14	88
		% del total	9,6%	34,9%	8,4%	53,0%
	Severo	Recuento	1	15	6	22
		% del total	0,6%	9,0%	3,6%	13,3%
Total	Recuento	23	115	28	166	
	% del total	13,9%	69,3%	16,9%	100,0%	

Nota: Tomado de los instrumentos de estrés laboral y compromiso afectivo.

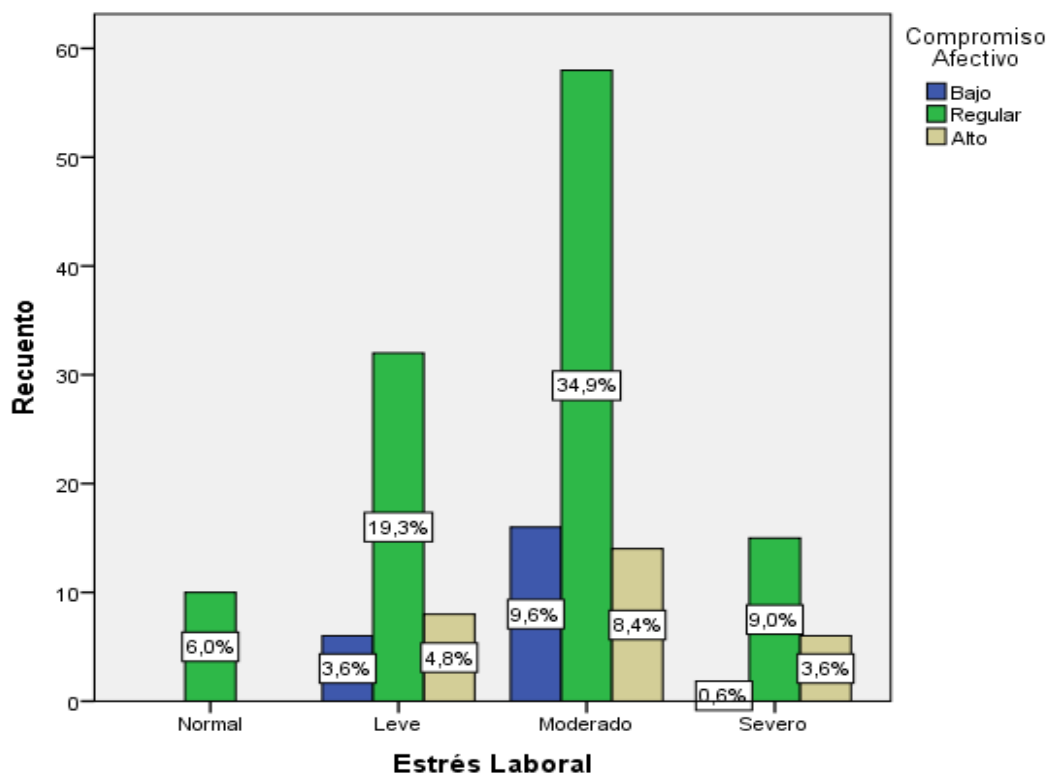


Figura 12. Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso afectivo.

Fuente: Tabla N° 20

Nota: De la tabla 20 y figura 12, se observa que existe una regular orientación con respecto a los niveles comparativos de estrés laboral y compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, de los cuales se tiene que el 34,9% de los encuestados perciben que el estrés laboral es moderado por lo que el nivel de compromiso afectivo es regular, mientras que el 19,3% perciben que el nivel de estrés laboral es leve por lo que el nivel de

compromiso afectivo es regular, así mismo el 9,6% se observa el nivel de estrés laboral es moderado por lo que el nivel de compromiso afectivo es bajo y el 8,4% manifiesta que el nivel de estrés laboral es moderado por lo que el nivel de compromiso afectivo es alto.

Tabla 11.

Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso de continuidad.

		Compromiso de Continuidad			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Estrés Laboral	Normal	Recuento	5	5	0	10
		% del total	3,0%	3,0%	0,0%	6,0%
	Leve	Recuento	9	36	1	46
		% del total	5,4%	21,7%	0,6%	27,7%
	Moderado	Recuento	23	57	8	88
		% del total	13,9%	34,3%	4,8%	53,0%
	Severo	Recuento	4	14	4	22
		% del total	2,4%	8,4%	2,4%	13,3%
Total	Recuento	41	112	13	166	
	% del total	24,7%	67,5%	7,8%	100,0%	

Nota: Tomado de los instrumentos de estrés laboral y compromiso organizacional.

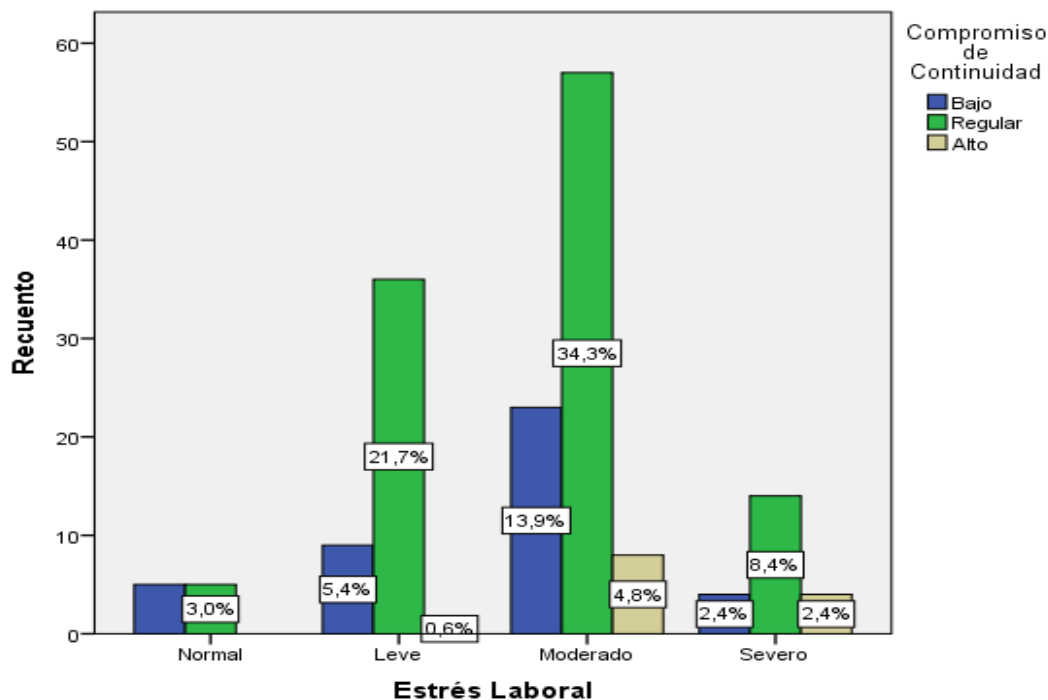


Figura 13. Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso de continuidad.

Fuente: Tabla N° 21

Nota: De la tabla 21 y figura 13, se observa que existe una regular orientación con respecto a los niveles comparativos de estrés laboral y compromiso de continuidad en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, de los cuales se tiene que el 34,3% de los encuestados perciben que el estrés laboral es moderado por lo que el nivel de compromiso de continuidad es regular, mientras que el 21,7% perciben que el nivel de estrés laboral es leve por lo que el nivel de compromiso de continuidad es regular, así mismo el 13,9% se observa el nivel de estrés laboral es moderado por lo que el nivel de compromiso de continuidad es bajo y el 8,4% manifiesta que el nivel de estrés laboral es severo por lo que el nivel de compromiso de continuidad es regular.

Tabla 22.

Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso normativo.

Tabla de contingencia Estrés Laboral * Compromiso Normativo

		Compromiso Normativo			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Estrés Laboral	Normal	Recuento	2	7	1	10
		% del total	1,2%	4,2%	0,6%	6,0%
	Leve	Recuento	5	38	3	46
		% del total	3,0%	22,9%	1,8%	27,7%
	Moderado	Recuento	16	59	13	88
		% del total	9,6%	35,5%	7,8%	53,0%
	Severo	Recuento	3	14	5	22
		% del total	1,8%	8,4%	3,0%	13,3%
	Total	Recuento	26	118	22	166
		% del total	15,7%	71,1%	13,3%	100,0%

Nota: Tomado de los instrumentos de estrés laboral y compromiso normativo.

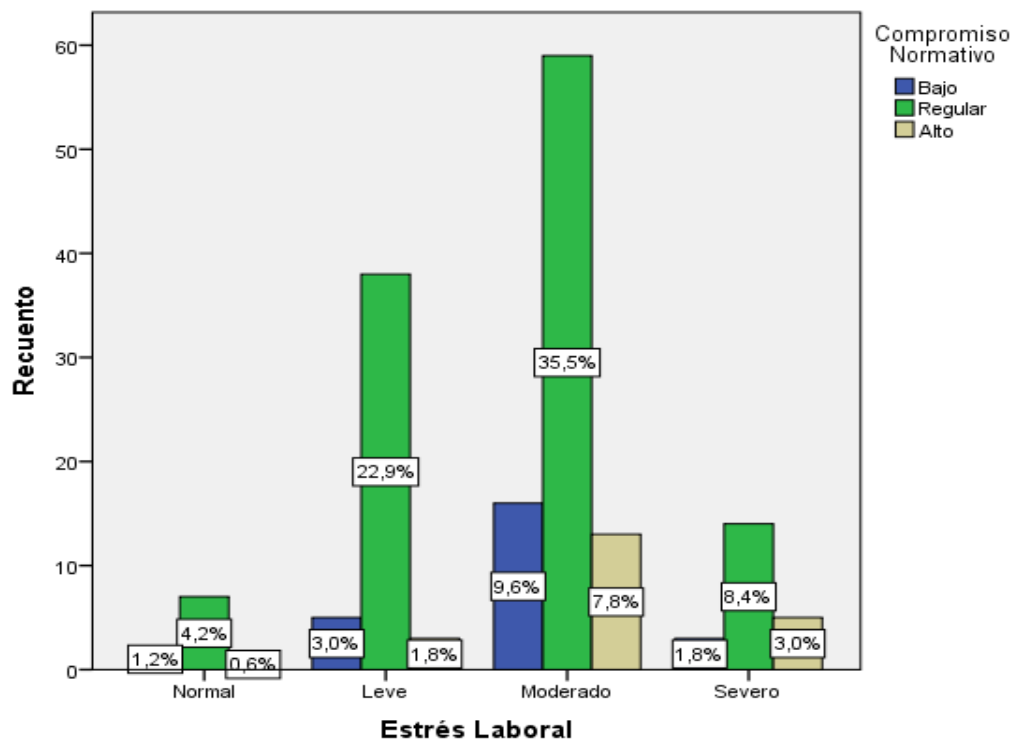


Figura 14. Niveles comparativos entre estrés laboral y compromiso normativo

Fuente: Tabla N° 22

Nota: De la tabla 22 y figura 14, se observa que existe una regular orientación con respecto a los niveles comparativos de estrés laboral y compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, de los cuales se tiene que el 35,5% de los encuestados perciben que el estrés laboral es moderado por lo que el nivel de compromiso normativo es regular, mientras que el 22,9% perciben que el nivel de estrés laboral es leve por lo que el nivel de compromiso normativo es regular, así mismo el 9,6% se observa el nivel de estrés laboral es moderado por lo que el nivel de compromiso normativo es bajo y el 8,4% manifiesta que el nivel de estrés laboral es severo por lo que el nivel de compromiso normativo es regular.

Prueba de normalidad

Ho: Los datos se aproximan a la normal

H1: Los datos no se acercan a la normal

Nivel de significancia: 95% ($\alpha = 0,05$)

Regla de decisión:

Si $p \geq ,05$; Se acepta la hipótesis nula

Si $p < ,05$; Se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Estrés Laboral	Compromiso Organizacional
N		166	166
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,7349	2,0060
	Desviación típica	,76411	,47350
Diferencias más extremas	Absoluta	,298	,391
	Positiva	,232	,391
	Negativa	-,298	-,386
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,843	5,033
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Nota: Para conocer la normalidad, en este caso por ser la muestra mayor a 30 se ha utilizado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. En la tabla 23 se presentan los resultados de dicha prueba de las dos variables, donde se evidencia que la distribución no es normal, ya que los coeficientes obtenidos están por debajo del p valor ($p < 0,00$); por lo tanto, la prueba de hipótesis tanto general como específicas se realizarán con el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, para comprobar las muestras relacionadas entre la variable estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017.

3.1.1. Prueba de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Nivel de confianza: 99% ($\alpha = 0.01$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 24. *Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso organizacional*

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Compromiso Organizacional
Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,213**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	166	166
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,213**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	166	166

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

Fuente: Estadística de la tesis

Nota: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = -,213 entre las variables: Estrés Laboral y compromiso organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017

Nivel de confianza: 99% ($\alpha = 0.01$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 25. *Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso afectivo*

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Compromiso Afectivo
Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,245**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	166	166
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,245**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	166	166

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

Fuente: Estadística de la tesis

Nota: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = -,245 entre las variables: Estrés Laboral y compromiso afectivo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

H2: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Nivel de confianza: 99% ($\alpha = 0.01$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 26. *Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso de continuidad*

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,210**
		N	166
Rho de Spearman	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	-,210**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	166

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

Fuente: Estadística de la tesis

Nota: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = -,210 entre las variables: Estrés Laboral y compromiso de continuación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

H3: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Nivel de confianza: 99% ($\alpha = 0.01$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 27. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso normativo

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Compromiso Normativo
Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,231**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	166	166
Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	-,231**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	166	166

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

Fuente: Estadística de la tesis

Nota: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = -,231 entre las variables: Estrés Laboral y el compromiso normativo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados de la comprobación de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman $=-,213$ entre las variables: Estrés Laboral y compromiso organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa. Este resultado se asemeja al obtenido por Linch (2014) en su investigación titulada. Incidencia del estrés laboral en la satisfacción laboral en los trabajadores del área contable de la empresa agrícola ARVECOR S. A., los resultados señalan que los factores que incrementan los niveles de estrés son la inadecuada relación entre jefes y subalternos, salarios bajos, inestabilidad laboral, sobrecarga laboral. En cuanto a la satisfacción laboral, este es influenciado por la poca motivación organizacional, la poca o nula facultad para la toma de decisiones y las pocas posibilidades de ascenso y reconocimiento por el trabajo que desempeñan. Con lo que respecta a la variable satisfacción laboral, esta está relacionado con el compromiso organizacional de los trabajadores de una organización, los empleados que se sienten satisfechos laboralmente, poseen un alto nivel de compromiso organizacional, lo cual repercutirá positivamente en su desempeño y en el éxito de los objetivos organizacionales. Asimismo; Cabrera y Urbiola (2012) en su tesis. Compromiso organizacional y estrés ocupacional, los resultados señalan que el coeficiente de correlación de Pearson tiene una relación de $-0,17$; entre el compromiso organizacional y el estrés laboral es débil o no existe relación, además el signo negativo muestra que si existe una relación, esta es inversa, lo que significa que el compromiso organizacional tendría un efecto positivo sobre el estrés , pues de alguna forma estaría protegiendo a los trabajadores de los efectos perjudiciales del estrés. Por otro lado; Minaya, (2014) en su tesis de Maestría. Liderazgo Transformacional de los Directivos y las Actitudes de los Docentes hacia el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011, los resultados establecieron una alta correlación positiva y significativa entre la variable Liderazgo transformacional y la Variable Actitudes para el compromiso organizacional docente. De la misma forma se encontró una alta correlación positiva y significativa de compromiso con cada una de las dimensiones de

liderazgo transformacional. Esta investigación establece claramente el papel del líder en las actitudes de compromiso organizacional. Un buen líder establece y propicia las condiciones adecuadas para que los empleados se sientan satisfechos y que sean tratados con respeto y justicia, esto determina que el nivel de compromiso se incremente en beneficio de la institución.

En cuanto a los resultados de la comprobación de la hipótesis específica 1 según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación según rho de Spearman = $-0,245$ entre las variables: Estrés laboral y el compromiso afectivo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa. Este resultado concuerda con lo investigado por Hurtado (2014) en su tesis de Maestría. Relación entre la percepción de Justicia Organizacional, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de docentes de una Universidad Privada de Bogotá, los resultados mostraron correlaciones positivas y significativas entre percepción de justicia y compromiso y entre compromiso y satisfacción, concluyendo que el compromiso de los trabajadores está relacionado directamente con la percepción de justicia y de satisfacción que tienen los trabajadores. Si estos perciben un trato justo, además de sentir satisfacción por el trabajo que desarrollan, el compromiso que tendrán será a su vez mayor, beneficiando a la institución u organización en la que laboran.

En cuanto a los resultados de la comprobación de la hipótesis específica 2 según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = $-0,210$ entre las variables: Estrés laboral y el compromiso de continuación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa. Este resultado coincide por el sustentado por Sánchez (2013) en su tesis. Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas, realizada en la Universidad de Extremadura, España, los resultados señalan que los tres tipos de compromiso, el compromiso afectivo y el

normativo, disminuyen la presencia de estrés, con respecto al compromiso de continuidad, concluyen que no está significativamente relacionada con el estrés, esto significa que cuando el compromiso es motivado por la necesidad y el trabajador no tiene otras opciones laborales más que esa entidad, no se puede concluir que genere ausencia o disminución de estrés, pero tampoco que este compromiso genere estrés.

En cuanto a los resultados de la comprobación de la hipótesis específica 3 según el análisis estadístico dan cuenta existencia de una relación negativa según rho de Spearman = $-0,231$ entre las variables: Estrés laboral y el compromiso normativo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa. Este resultado concuerda con la investigación de Zegarra (2014), en su tesis titulada. Marketing interno y como ésta se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de salud, (médicos y enfermeras), del Hospital de San Juan de Lurigancho. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional en esta muestra de trabajadores ($r = 0.77$). Asimismo; con Reynaga (2015), en su tesis de maestría. Liderazgo transformacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa “Nicolás Copérnico” UGEL 05 SJL/EA, 2015, en la cual los resultados demostraron una relación positiva y significativa moderada entre sus variables, es decir que un liderazgo eficaz y efectivo, influye positivamente sobre los niveles de estrés que presentan los docentes de las instituciones educativas, si existe y se ejerce un liderazgo adecuado, el estrés docente disminuirá, repercutiendo y beneficiando a estos y a la institución como organización.

V. CONCLUSIONES

Primera

A la luz de los resultados obtenidos en referencia al objetivo general se ha determinado la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = $-,213$ entre las variables: Estrés Laboral y compromiso organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación.

Segunda

En cuanto se refiere al objetivo específico 1 se ha determinado la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = $-,245$ entre la variable Estrés Laboral y la dimensión Compromiso afectivo. Este grado de correlación indica que la relación es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Tercera

En cuanto se refiere al objetivo específico 2 se ha determinado la existencia de una relación inversa según rho de Spearman = $-,210$ entre la variable Estrés Laboral y la dimensión Compromiso de continuación. Este grado de correlación indica que la relación es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Cuarta

En cuanto se refiere al objetivo específico 3 se ha determinado la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = $-,231$ entre

la variable Estrés Laboral y la dimensión compromiso normativo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

A los funcionarios de la DRELM, promover campañas de difusión, concientización y prevención de enfermedades como el estrés y otras enfermedades afines que imposibilitan el buen desarrollo de los compromisos organizacionales de los docentes.

Segunda:

A los directivos de las Instituciones de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho deben promover talleres de reflexión y manejo del estrés laboral, con el propósito de brindar pautas necesarias para contrarrestar este mal que afecta a muchas personas y así mejorar el compromiso organizacional en el cumplimiento de sus funciones.

Tercera:

A los directivos de las Instituciones de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho promover eventos culturales y deportivos con la finalidad de prevenir el estrés laboral y que permite desarrollar el compromiso de los docentes.

Cuarta:

A los directivos de las Instituciones de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho promover actividades de intercambio de experiencias entre docentes sobre el manejo oportuno del estrés laboral y su implicancia en el mejoramiento del compromiso organizacional de los docentes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, J. (2010). *Estrés Laboral Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*. España Ed. Consejería de salud
- Aledo, A. (2013). *Todo suma*. Madrid, España. Lid editorial.
- Blanco, M., Castro, P. (2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*.
- Cappelli, P. (2011). *El nuevo pacto en el trabajo: empresas y empleados ante el mercado laboral de hoy*. Barcelona, España. Ed. EDIM
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica (7a ed.)*. Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid, España. Ediciones Díaz de Santos
- Cortina, H. (2016). *El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers*. Rev. Interam. Psicol. Ocup. Vol. 33 No. 2/ julio-diciembre 2014 pp. 94-107/ ISSN: 2539-5238 - Medellín - Colombia
- Díaz, A. (2013). *Nuevos desafíos de la educación superior*. Perú. New Challenges in Higher Education.
- Donaire, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada bilingüe*. Rescatado de: tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6945
- Falcón, P (2015) *Compromiso organizacional y gestión de la Sub-dirección administrativa en la institución educativa "San Luis Gonzaga" de Ica-2015*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Ica- Perú.
- Fernández, R. (2011). *La dimensión económica del desarrollo sostenible*. España. Club Universitario.
- Francisco, H. (2014) *El ABC del estrés laboral - 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés*. Recuperado de: psicopedia.org/wp-content/uploads/2014.
- García, M., Ipiña, A., Castañeda, R. (2011). *Carga mental y trabajo Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC*. Madrid. Blanca Impresores S.L.
- Garretón, P. (2014) *tesis de doctorado: Estado de la convivencia escolar, conflictividad y su forma de abordarla en establecimientos educacionales de alta vulnerabilidad social de la provincia de Concepción, Chile*. Rescatado de <http://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/11611/2014000000906.pdf?sequence>

- Gracia, A., Barraza, A. (2014), *Estresores Organizacionales, Estrategias de Afrontamiento y Apoyo Social en Docentes de Educación Primaria*. Editorial Instituto Universitario Anglo Español
- Harris, C., Paz, A., Franco, J. (2014). *Artículo: Compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas de Venezuela*. Recuperado de: revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/economicascuc/article/download/.../pdf
- Hernández, A., Ortega, R., Reidl, L. (2012). *Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-claves del Pensamiento, vol. VI, núm. 11, enero-junio, 2012. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México*. Recuperado de [Http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007).
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2008). *Análisis de datos en psicología* (2 ed.). Barcelona: Delta, Publicaciones Universitarias.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.). México. Ed. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V. Editores, S.A.
- Iniesta, A., Azcona, J., Guillén, C., Meléndez, A., Pastrana, J. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*, Editorial Sans Growing Brands.
- Jiménez., Pimentel, M., Mentxu, S. (2010): *mercado laboral, proyecciones e implicaciones empresariales*. España. Ediciones Díaz de Santo
- Loza E (2014). *tesis de maestría: liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "simón bolívar" de la ciudad de Tarapoto*.
- Maldonado, S., Guillén, A., Carranza, R. (2011). *Compromiso organizacional del personal administrativo en una universidad pública*. México. Fondo editorial Universidad Autónoma de Baja California.
- Mansilla, F., Favieres, A. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo*. Recuperado de: <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>
- Martínez, J., Buendía, J. (2012). *Conducta del alumnado y estrés docente: Una reflexión sobre su influencia en las dificultades de aprendizaje*. Recuperado de: <http://diversidad.murciaeduca.es/publicaciones/dea2012/docs/jpedro2.pdf>
- MINEDUC. (2011). *Orientaciones para dar respuestas educativas a la diversidad y a las necesidades educativas especiales*. Rescatado de: [ftp.e-](ftp://ftp.e-)

mineduc.cl/pucv/.../Documento%20N4%20Diversidad%20en%20el%20aula.pdf

- Ministerio de Salud. (2005) *Manual de Salud Ocupacional*. PERUGRAF IMPRESORES
- Montes, F. (2016). *Relaciones interpersonales en el trabajo*. Revista digital Visión Industrial. Publicado 2016-03-06 13:49:11. Rescatado de: www.visionindustrial.com.mx/industria/capital.../relaciones-interpersonales-en-el-trab...
- OMS, (2016). *Estrés en el trabajo, un reto colectivo*, editorial SafeDay
- Oramás, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis doctoral): Universidad de la Habana, Cuba.
- Otero, J. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=8499699553>
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo, Madrid*. Octava edición ESIC EDITORIAL
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*, primera edición. México Editorial Manual Moderno, 278 páginas
- Peñarrieta, M. (2005). *Módulos de aprendizaje*. México: Plaza y Valdez.
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. México: Prentice Hall.
- Ruíz, M. (2010). *Platón, que debo hacer en mi empresa*. Ediciones Díaz de Santo
- Soto, R. (2014). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Perú: DIOGRAF.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2° Edición) Perú: DIOGRAF.
- UAM. (2013). *México, líder mundial en estrés laboral*. México. Revista casa abierta al tiempo. Recuperado de: www.uam.mx/semanario/
- Universidad de Salamanca. (2011). *Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa: Estudio de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales*. Blanca Impresores S.L.
- Uribe, L. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables*. Editorial El Manual Moderno.
- Valderrama, S., y Guillén, O. (2013). *Guía para elaborar la tesis universitaria*. Trujillo: Ando Educando.
- Valderrama, S., y Guillén, O. (2013). *Guía para elaborar la tesis universitaria*. Trujillo: Ando Educando.

- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las Relaciones Interpersonales*. España: Editorial UOC. Comunicación y Sociedad.
- Zamora, R. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. Revista Latinoamericana de Psicología Volumen 41 No 3 pp. 445-460 2009 ISSN 0120-0534
- Zegarra, F. (2014). *Tesis de maestría: Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de san juan de Lurigancho*. Rescatado de: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3747/1/Zegarra_rf.pdf

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

AUTOR: Ivan Triveño

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso de continuación en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso de continuación en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Hipótesis específicas 1</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017</p> <p>Hipótesis específicas 2</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017</p>	Variable 1: Estrés laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Desarrollo profesional	Desarrollo profesional	1,3,8	Normal [0-10> Leve [10-30> Moderado [30-50> Severo [50-80]
			Características del estudiante	Diversidad de los estudiantes	2,5,7,18	
				Conducta de los estudiantes		
			Carga Laboral	Sobrecarga de roles	4,9,11,12,15	
				Sobrecarga laboral		
			Relaciones Humanas	Relaciones interpersonales	13,17,19	
			Condiciones laborales	Condiciones de trabajo	6,10,14,16,20	
			Variable 2: Compromiso organizacional			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
Compromiso afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción de las necesidades Orgullo de pertenencia a la institución	1 al 7	Bajo [0-11> Regular [11-32> Alto [32-42]			

Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017?	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017	Hipótesis específicas 3 Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017	Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales Evaluación de pertenencia	8 al 15	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
TIPO: APLICADA NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental	POBLACIÓN: 291 docentes TAMAÑO DE MUESTRA: Muestra: 166 docentes Enfoque: cuantitativo	Variable 1 : Estrés Laboral Técnica: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Gregory J. Boyle Año: 2017 Monitoreo: Abril - Agosto 2017 Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de la Red 12, UGEL 05, SJL. Forma de Administración: Directa Variable 2: Compromiso Organizacional Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Rivera Carrascal, O Año: 2017 Monitoreo: Abril - Agosto 2017 Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de la Red 12, UGEL 05, SJL. Forma de Administración: Directa	Descriptiva: De prueba: Prueba hipótesis Alpha de Cronbach Nivel de Significación: Bilateral Rho Spearman.			

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

ESTIMADO(A) DOCENTE:

El presente cuestionario tiene por objetivo medir el estrés laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la IE en la que Ud. viene laborando.

Le pedimos la mayor sinceridad en sus respuestas ya que va a coadyuvar en la obtención de resultados fidedignos que permitan tomar acciones en el mejoramiento integral de la institución.

DATOS GENERALES: (marque con una X la alternativa pertinente)

- ✓ **Sexo:** M () ; F ()
- ✓ **Tiempo de servicios:** _____
- ✓ **Años en la IE:** De 0 a 1 año () ; De 2 a 5 años () ; De 6 a más ()
- ✓ **Nivel de enseñanza:** Inicial () ; Primaria () ; Secundaria ()
- ✓ **Edad:** De 20 a 34() ; De 35 a 44() ; De 45 a 59() ; De 60 a más()

INVENTARIO DE ESTRÉS

Como docente, *¿Cuánto estrés le origina estos factores?*

- 0. Ningún estrés
- 1. Ligeramente estrés
- 2. Moderado estrés
- 3. Mucho estrés
- 4. Excesivo estrés.

N°	Factores	0	1	2	3	4
01	Pobres perspectivas de promoción profesional					
02	Estudiantado difícil					
03	Falta de reconocimiento al buen trabajo					
04	Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los exámenes, etc.)					
05	Bullicio de los estudiantes					
06	Periodos de receso muy cortos o insuficientes					
07	Pobre disposición al trabajo por parte de los estudiantes					
08	Salario inadecuado					

09	Mucho trabajo para hacer					
10	Introducción de cambios en el sistema de enseñanza					
11	Mantener la disciplina en clase					
12	Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones)					
13	Conflictos en las relaciones con los padres de familia					
14	Programas mal definidos o poco detallados					
15	Falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente					
16	Déficit de recursos materiales, escases de equipos o falta de facilidades para su uso en el trabajo					
17	Actitudes o comportamientos de otros docentes o conflictos con colegas					
18	Comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes					
19	Presiones de los directivos, UGEL, etc.					
20	Tener estudiantes numerosos en las aulas					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación le solicitamos tenga la amabilidad de marcar la alternativa que mejor refleje su opinión sobre los siguientes ítems:

N°	Ítems	En desacuerdo	Relativamente de acuerdo	De acuerdo
01	Tengo confianza en los valores de la institución.			
02	Siento apego emocional a la institución.			
03	Me he integrado plenamente con la institución.			
04	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.			
05	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.			
06	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.			
07	Esta institución tiene un gran significado para mí.			
08	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.			
09	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.			
10	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.			
11	Cuento con diversas opciones de trabajo.			
12	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.			
13	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.			
14	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.			
15	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.			
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.			
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.			
18	Soy leal a la institución.			
19	Tengo la obligación de permanecer en la institución.			
20	Tengo una sensación de deuda con la institución.			
21	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.			

Gracias por su colaboración.

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Inventario de estrés para maestros”

OBJETIVO:

Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

Estrés Laboral

DIRIGIDO A:

Docentes de Instituciones Educativas de la Red 12, UGEL 05 – San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dra. Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 19876141



Mildred Jénica Ledesma Cuadros

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936965

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo profesional							
1	Pobres perspectivas de promoción profesional	✓		✓		✓		
2	Falta de reconocimiento al buen trabajo	✓		✓		✓		
3	Salario inadecuado	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Características de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Estudiantado difícil	✓		✓		✓		
5	Bullicio de los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Pobre disposición al trabajo por parte de los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Carga Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los exámenes, etc.)	✓		✓		✓		
9	Mucho trabajo para hacer	✓		✓		✓		
10	Mantener la disciplina en la clase	✓		✓		✓		
11	Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones)	✓		✓		✓		
12	Falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Conflictos en las relaciones con los padres de familia	✓		✓		✓		
14	Actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas	✓		✓		✓		
15	Presiones de los directivos, UGEL, etc.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales		Si	No	Si	No	Si	No
16	Periodos de receso muy cortos o insuficientes	✓		✓		✓	
17	Introducción de cambios en el sistema de enseñanza	✓		✓		✓	
18	Programas mal definidos o poco detallados	✓		✓		✓	
19	Déficit de recursos materiales, escasez de equipos o falta de facilidades para su uso en el trabajo	✓		✓		✓	
20	Tener estudiantes numerosos en las aulas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Sedona Cuadro Milred S.A. DNI: 0.99.36.465.
 Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho.....de.....del 2017



[Handwritten signature]

Dra. Milred Yvica Lozano Cuadro
 C.P. N° 051627
 *TITULAR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 0983946*

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario para evaluar el Compromiso Organizacional"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

Compromiso Organizacional

DIRIGIDO A:

Docentes de Instituciones Educativas de la Red 12, UGEL 05 – San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dña. Pedesma Cuadro Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dña. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936965

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	✓		✓		✓		
2	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
4	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
6	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
7	Esta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
9	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
10	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
11	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
13	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
15	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo		Si	No	Si	No	Si	No
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓	
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓	
18	Soy leal a la institución.	✓		✓		✓	
19	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓	
20	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓	
21	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dña. Sedesma Cuadros Milled DNI: 09936965

Grado y Especialidad del validador: Dña. en Administración de la Educación

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

San Juan de Lurigancho 13 de mayo del 2017

 **UCV**
 UNIVERSIDAD CAYMAHUASI
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 Dña. Milder Yesenia Ledesma Cuadros
 CPN N° 05147
 DNI: 0883446



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Inventario de estrés para maestros”

OBJETIVO:

Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

Estrés Laboral

DIRIGIDO A:

Docentes de Instituciones Educativas de la Red 12, UGEL 05 – San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farfán Pimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------

JFP
 Johnny Félix Farfán Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. *06269132*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo profesional							
1	Pobres perspectivas de promoción profesional	/		/		/		
2	Falta de reconocimiento al buen trabajo	/		/		/		
3	Salario inadecuado	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Características de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Estudiantado difícil	/		/		/		
5	Bullicio de los estudiantes	/		/		/		
6	Pobre disposición al trabajo por parte de los estudiantes	/		/		/		
7	Comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Carga Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los exámenes, etc.)	/		/		/		
9	Mucho trabajo para hacer	/		/		/		
10	Mantener la disciplina en la clase	/		/		/		
11	Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones)	/		/		/		
12	Falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Conflictos en las relaciones con los padres de familia	/		/		/		
14	Actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas	/		/		/		
15	Presiones de los directivos, UGEL, etc.	/		/		/		

DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales		Si	No	Si	No	Si	No
16	Periodos de receso muy cortos o insuficientes	/		/		/	
17	Introducción de cambios en el sistema de enseñanza	/		/		/	
18	Programas mal definidos o poco detallados	/		/		/	
19	Déficit de recursos materiales, escasez de equipos o de facilidades para el trabajo	/		/		/	
20	Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de maestros	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Farfán Pimentel, Johnny DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: Teoría

San Juan de Lurigancho 20 de 04 del 2017

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Johnny Félix Farfán Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Educación

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario para evaluar el Compromiso Organizacional"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

Compromiso Organizacional

DIRIGIDO A:

Docentes de Instituciones Educativas de la Red 12, UGEL 05 – San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farfán Pimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

[Firma]
 Johnny Félix Farfán Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI... *06269132*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	/		/		/		
2	Siento apego emocional a la institución.	/		/		/		
3	Me he integrado plenamente con la institución.	/		/		/		
4	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	/		/		/		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	/		/		/		
6	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	/		/		/		
7	Esta institución tiene un gran significado para mí.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	/		/		/		
9	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	/		/		/		
10	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	/		/		/		
11	Cuento con diversas opciones de trabajo.	/		/		/		
12	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	/		/		/		
13	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	/		/		/		
14	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	/		/		/		
15	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	/		/		/		

DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo		Si	No	Si	No	Si	No
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	/		/		/	
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	/		/		/	
18	Soy leal a la institución.	/		/		/	
19	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	/		/		/	
20	Tengo una sensación de deuda con la institución.	/		/		/	
21	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suf
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable despt

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Farfán Pimentel, Johnny DNI: 06209132

Grado y Especialidad del validador: Teología


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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 20 de 08 del 2017


 Johnny Félix Farfán Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Educación

ANEXO 4
BASE DE DATOS

VARIABLE ESTRÉS LABORAL

	VAR00 001	VAR00 002	VAR00 003		VAR00 004	VAR00 005	VAR00 006	VAR00 007	VAR00 008	VAR00 009	VAR00 010	VAR00 011	VAR00 012	VAR00 013	VAR00 014	VAR00 015	VAR00 016	VAR00 017	VAR00 018	VAR00 019	VAR00 020
1.	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2.	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
3.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2
4.	2	2	2		2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
5.	2	3	2		2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
6.	3	3	3		3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
7.	3	2	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
8.	2	2	2		2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	4	3
9.	3	4	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
10.	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
11.	1	2	1		1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1
12.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3
13.	3	3	3		3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
14.	4	3	4		4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	2	3
15.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4
16.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
17.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2
18.	3	3	3		3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
19.	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
20.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
21.	3	4	3		3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3
22.	4	3	4		4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
23.	2	2	2		2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3
24.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3

25.	3	4	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
26.	4	3	4		4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	2	3
27.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
28.	3	3	3		3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3
29.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
30.	3	3	3		3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4
31.	3	4	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3
32.	3	3	3		3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33.	3	3	3		3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3
34.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3
35.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3
36.	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
37.	2	1	2		2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	3
38.	3	4	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
39.	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
40.	1	2	1		1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1
41.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3
42.	3	3	3		3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
43.	4	3	4		4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	2	3
44.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4
45.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
46.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2
47.	3	3	3		3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
48.	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
49.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
50.	3	4	3		3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3
51.	4	3	4		4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
52.	2	2	2		2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3
53.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
54.	3	4	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3

55.	4	3	4		4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	2	3
56.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
57.	3	3	3		3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3
58.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
59.	3	3	3		3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4
60.	3	4	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3
61.	3	3	3		3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62.	3	3	3		3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3
63.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3
64.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3
65.	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
66.	2	1	2		2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	3
67.	2	4	2		2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2
68.	3	4	3		3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3
69.	1	2	1		1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2
70.	0	1	0		0	0	0	0	3	0	1	3	0	0	2	0	0	1	0	2	2
71.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3
72.	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	0
73.	2	2	2		2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3
74.	2	1	2		2	2	2	2	0	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	0
75.	2	1	2		2	2	2	2	0	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1
76.	0	0	0		0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
77.	1	2	1		1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0
78.	2	2	2		2	2	2	2	1	2	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	1
79.	1	2	1		1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	0
80.	1	0	1		1	1	1	1	1	1	2	2	1	0	2	1	1	0	1	2	1
81.	3	4	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2
82.	1	1	1		1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
83.	2	1	2		2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3
84.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3

85.	0	2	0		0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0
86.	2	3	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
87.	1	3	1		1	1	1	1	2	1	4	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2
88.	1	1	1		1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
89.	3	2	3		3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3
90.	3	1	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1
91.	1	1	1		1	1	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2
92.	2	2	2		2	2	2	2	0	2	2	0	2	0	2	2	2	2	2	2	1
93.	1	1	1		1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	2
94.	2	1	2		2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
95.	3	4	3		3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
96.	2	2	2		2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3
97.	2	2	2		2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98.	2	4	2		2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	1	2
99.	1	0	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
100.	1	2	1		1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2
101.	2	1	2		2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
102.	1	0	1		1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
103.	2	1	2		2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1
104.	3	0	3		3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	0	3	3	3
105.	3	0	3		3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	0	3	3	3
106.	1	2	1		1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1
107.	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
108.	1	2	1		1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	2	1	4	1
109.	1	2	1		1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	2	1	4	1
110.	1	1	1		1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	2
111.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	1
112.	1	1	1		1	1	1	1	1	1	2	0	1	0	2	1	1	1	1	2	2
113.	1	2	1		1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	1	2	1	1	1
114.	1	2	1		1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2

115.	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
116.	3	3	3		3	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3
117.	2	2	2		2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	4	2	2	2	2	4
118.	0	1	0		0	0	0	0	1	0	2	2	0	1	1	0	0	1	0	1
119.	3	2	3		3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2
120.	1	3	1		1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	1	1	3	1	4
121.	3	3	3		3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2
122.	2	3	2		2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
123.	3	2	3		3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4
124.	1	2	1		1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	3
125.	2	3	2		2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3
126.	2	3	2		2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3
127.	1	3	1		1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	4	1	1	3	1	4
128.	4	3	4		4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	0	4	4	3	4	0
129.	3	4	3		3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	1	3	3	4	3	1
130.	2	3	2		2	2	2	2	0	2	4	3	2	0	1	2	2	3	2	1
131.	2	2	2		2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
132.	2	4	2		2	2	2	2	3	2	3	2	2	0	2	2	2	4	2	0
133.	2	2	2		2	2	2	2	1	2	4	1	2	0	3	2	2	2	2	3
134.	3	4	3		3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	1	3	3	4	3	1
135.	2	3	2		2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4
136.	2	2	2		2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3
137.	3	3	3		3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
138.	3	4	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2
139.	3	2	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
140.	3	2	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
141.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3
142.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2
143.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
144.	2	3	2		2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2

145.	3	3	3		3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
146.	2	4	2		2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	3
147.	3	3	3		3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
148.	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
149.	2	3	2		2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
150.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
151.	4	3	4		4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2
152.	3	2	3		3	3	3	3	4	3	4	0	3	4	3	3	3	2	3	3	2
153.	3	1	3		3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3
154.	3	1	3		3	3	3	3	1	3	2	0	3	4	2	3	3	1	3	2	3
155.	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
156.	3	1	3		3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	4
157.	0	1	0		0	0	0	0	2	0	3	2	0	4	4	0	0	1	0	4	3
158.	2	0	2		2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	0	2	2	3
159.	1	4	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	2	3
160.	2	1	2		2	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2
161.	1	1	1		1	1	1	1	0	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3
162.	3	1	3		3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2
163.	1	2	1		1	1	1	1	1	1	2	4	1	0	2	1	1	2	1	2	2
164.	2	1	2		2	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
165.	3	1	3		3	3	3	3	2	3	3	0	3	0	1	3	3	1	3	1	2
166.	0	1	0		0	0	0	0	2	0	3	2	0	3	2	0	1	1	0	2	3

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VAR0000	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020	VAR0021
1.	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	0	2	0	1	2	2	0	0
2.	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0
3.	0	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1
4.	0	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	0	1	1	1	2	0	1	1
5.	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	0	1	1	2	1	0
6.	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	0	0	2	0	2	2	2	1	1
7.	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	0	1	0	1	2	0	1	2	1	0
8.	1	2	2	2	1	1	1	0	1	0	2	2	2	1	0	1	0	1	1	1	1
9.	2	2	2	2	1	2	1	0	1	1	2	2	0	1	1	2	1	2	0	1	1
10.	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	0	0	0	0	0
11.	1	1	2	1	2	2	2	2	1	0	2	1	1	1	1	2	0	0	0	0	1
12.	1	1	1	2	1	2	2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	0	1	0
13.	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	0	1	0	0	1	0
14.	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1
15.	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
16.	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	0	1	1	0
17.	1	1	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	1	0	1	2	0	0	2	0	1
18.	1	1	2	2	2	2	1	0	1	0	1	0	2	0	2	1	0	1	1	1	1
19.	2	1	2	2	1	2	2	0	1	2	2	0	1	2	0	2	0	2	1	1	2
20.	0	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	0	1	0	1	0	0	2
21.	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0	2	0	1	0
22.	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	0	1	1	1	0	0	1
23.	1	1	1	2	1	2	2	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	0	1
24.	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
25.	2	2	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1
26.	1	2	2	1	1	2	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	2	2	2	2
27.	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	0
28.	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	0	1	2	2	1	1	1	1
29.	2	0	1	1	0	2	1	1	1	0	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
30.	2	1	2	2	1	2	1	1	0	1	2	1	0	0	0	2	1	2	2	1	0
31.	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	2	1	1
32.	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	0	2	1	0	2	0	1
33.	1	0	2	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	0	1	0	1	1	1	1	1
34.	2	1	1	1	1	2	1	0	0	1	2	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2

35.	1	2	2	1	2	1	0	1	1	1	1	0	2	1	1	2	2	2	0	1	0
36.	1	0	2	1	1	2	0	1	1	2	2	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
37.	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	0	1
38.	1	1	2	2	1	0	2	1	0	1	0	1	1	0	2	1	0	1	2	1	1
39.	0	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	0	1	1	1	2	0	1	1
40.	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	0	1	1	2	1	0	0
41.	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	0	0	2	0	2	2	2	1	1	0
42.	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	0	1	0	1	2	0	1	2	1	0
43.	1	2	2	2	1	1	1	0	1	0	2	2	2	1	0	1	0	1	1	1	1
44.	2	2	2	2	1	2	1	0	1	1	2	2	0	1	1	2	1	2	0	1	1
45.	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	0	0	0	0	0
46.	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	0	2	1	1	1	1	2	0	0	0	1
47.	1	1	1	2	1	2	2	2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	0	1
48.	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	0	1	0	0	1
49.	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1
50.	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
51.	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	0	1	1	1	0
52.	1	1	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	1	0	1	2	0	0	2	0	1
53.	1	1	2	2	2	2	1	0	1	0	1	0	2	0	2	1	0	1	1	1	1
54.	2	1	2	2	1	2	2	0	1	2	2	0	1	2	0	2	0	2	1	1	2
55.	0	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	0	1	0	1	0	0	2
56.	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0	2	0	1	0
57.	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	0	1	1	1	0	0	1
58.	1	1	1	2	1	2	2	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	0	1
59.	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
60.	2	2	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1
61.	1	2	2	1	1	2	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	2	2	2	2
62.	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	0
63.	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	0	1	2	2	1	1	1	1
64.	2	0	1	1	0	2	1	1	1	0	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
65.	2	1	2	2	1	2	1	1	0	1	2	1	0	0	0	2	1	2	2	1	0
66.	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	2	1	1
67.	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	0	2	1	0	2	0	1
68.	1	0	2	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	0	1	0	1	1	1	1	1
69.	2	1	1	1	1	2	1	0	0	1	2	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2
70.	1	2	2	1	2	1	0	1	1	1	1	0	2	1	1	2	2	2	0	1	0
71.	1	0	2	1	1	2	0	1	1	2	2	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
72.	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	0	1

73.	1	1	2	2	1	0	2	1	0	1	0	1	1	0	2	1	0	1	2	1	1
74.	2	2	1	2	1	1	0	1	2	2	1	2	2	2	0	0	0	1	1	1	0
75.	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	0	1	1	0	0	1	2	0	0	1
76.	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0
77.	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
78.	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	0	1	0	1	1	0	1
79.	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1
80.	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	2	1	1
81.	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	0	1	1	2
82.	1	1	1	1	0	2	1	0	1	1	1	1	1	2	0	1	1	2	2	0	0
83.	1	1	1	2	1	2	2	0	1	1	1	2	1	1	0	2	0	1	1	1	2
84.	2	0	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
85.	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	2	1	0	1	1	2	2	0	0	1
86.	2	1	2	2	1	1	1	1	0	2	1	2	1	2	0	2	0	1	0	0	0
87.	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	2	0	0	2	2	1	2	0	0	0
88.	1	0	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	0	2	1	0	0
89.	1	2	1	1	2	1	1	1	0	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1	1	0
90.	2	1	2	2	0	2	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
91.	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	2	1	1	1	1	0
92.	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0
93.	1	1	2	2	1	1	0	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0
94.	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	2	2	1	0	2	0	1	1	0	1
95.	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	0	2	0	1	1
96.	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	2	0	2	0	1
97.	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
98.	1	0	1	2	0	1	1	1	0	1	1	0	2	1	2	1	0	1	1	0	0
99.	1	1	1	2	1	1	1	1	0	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	0
100.	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	1	2	1	2	1	1	2	1	0	0
101.	1	2	1	1	1	1	1	0	1	2	1	2	1	0	0	0	1	2	2	1	0
102.	2	2	2	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	1	2	0	2	2	1	1
103.	0	1	0	2	2	1	2	1	1	2	2	2	0	1	0	0	0	2	2	0	1
104.	1	1	0	1	2	2	2	1	1	2	2	2	0	1	0	0	0	1	1	1	2
105.	1	0	2	2	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1	2	1	0	1	2	0	0
106.	1	1	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	0	0
107.	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	0	0
108.	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	2	2	1	1	1	2	1	0	1	0	1
109.	1	0	1	2	2	1	2	1	1	2	1	0	2	1	1	1	1	1	2	0	1
110.	1	1	1	1	2	1	2	1	0	1	2	2	2	1	2	2	1	0	1	1	1

111.	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	0	1	0	2	1	2	2	1
112.	2	0	2	2	0	2	1	0	1	1	1	1	0	2	2	1	1	0	1	1	1
113.	1	1	0	1	0	2	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	2	1	1	2	0
114.	1	1	1	2	1	0	0	0	1	2	2	2	1	0	2	1	1	1	1	1	0
115.	1	2	2	1	2	0	2	1	1	1	2	0	1	0	2	1	1	1	0	0	0
116.	1	2	1	1	1	2	1	0	2	2	2	0	2	1	1	2	0	2	0	0	0
117.	1	1	2	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	0	2	2	0	0
118.	1	1	1	2	2	1	1	1	0	2	2	1	0	1	0	1	1	2	1	0	1
119.	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	2	0	1	1	0	1	1	2	0	0
120.	2	1	1	0	2	1	1	0	0	2	1	2	1	2	0	0	0	2	0	1	1
121.	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	0	2	0	1	1	1	1
122.	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	0	2	0	1	1	1	1
123.	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	0	1	1	2	0	0	0
124.	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	0	1	0	1	0
125.	1	0	1	1	0	1	2	0	2	1	2	2	2	1	2	0	1	2	0	0	0
126.	1	1	0	2	1	2	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1	0	2	1	1	0
127.	1	1	1	2	1	2	2	0	1	1	1	2	1	0	1	0	0	2	2	1	1
128.	2	1	2	1	2	2	2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	2	0	0	1
129.	1	0	1	1	1	1	0	0	2	2	2	1	1	0	2	0	2	2	2	0	1
130.	2	2	2	1	1	2	0	1	2	1	2	1	0	1	1	2	1	2	0	1	0
131.	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0
132.	1	2	1	1	2	2	2	0	1	1	1	0	1	0	2	2	2	2	1	0	1
133.	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	0	2	2	0	1	0
134.	1	2	2	2	1	2	1	0	1	2	2	1	1	1	1	0	0	2	0	0	0
135.	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	0	1	1	2	0	2	1	1	1
136.	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	0
137.	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	1	0	1	2	0	0	2	0	1	0
138.	2	0	1	1	1	1	2	0	1	2	1	2	0	2	1	0	10	2	2	1	1
139.	1	0	2	1	1	1	1	0	1	1	2	2	2	0	1	2	0	1	1	0	0
140.	2	1	1	2	0	1	2	0	1	1	2	2	2	0	2	2	0	0	1	0	0
141.	2	1	0	1	0	1	2	0	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	0	0	1
142.	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	1	0	1	1
143.	1	0	1	0	1	2	1	0	2	2	2	1	0	1	1	1	2	0	0	2	1
144.	1	1	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0
145.	1	1	2	1	1	2	2	1	0	1	1	2	1	2	1	1	0	0	1	0	0
146.	1	1	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0
147.	2	2	1	0	1	1	1	0	0	0	1	2	1	0	0	1	0	1	0	0	1
148.	1	0	2	0	1	1	1	0	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	0	1	1

149.	1	0	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	0	0	0	1	1	1	1	0
150.	1	0	2	2	2	1	2	0	2	2	1	1	1	0	0	1	1	2	1	2	1
151.	1	2	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	2	1	0	1	0
152.	2	1	2	1	1	2	2	0	1	2	1	1	2	1	0	1	1	2	0	0	0
153.	0	0	1	1	1	2	1	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1
154.	1	2	2	1	0	1	1	0	1	2	1	0	1	1	1	2	0	2	0	0	1
155.	2	0	2	2	1	1	2	1	2	1	2	0	1	2	1	1	0	1	1	0	0
156.	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	0
157.	2	1	2	2	2	1	2	0	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	0	1	0
158.	1	1	2	2	1	1	1	0	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	0	1
159.	2	1	0	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1
160.	1	1	1	1	1	1	2	2	0	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1
161.	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	0	0	0
162.	1	1	2	1	2	1	1	2	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1	0
163.	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	0	2	1	0	0	1	0	1	2
164.	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1
165.	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1	2	2	1	0	0	2	0	2	1	0	0
166.	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1	2	2	1	0	0	2	0	2	1	0	0

ANEXO 5
Base de datos Prueba Piloto Estrés Laboral

	N° de ítem																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	4	1	4	4	3	2	4	4	4	1	3	0	1	1	2	2	1	0	3
2	0	2	2	3	3	2	2	2	3	4	0	1	2	2	3	2	1	0	1	3
3	1	4	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	3
4	2	2	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	2
5	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	0	3	1	2	1	3	2	0	3	1
6	1	0	2	3	3	0	0	1	2	2	3	1	1	1	2	1	0	3	1	3
7	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	1	4	3	2	3	4	3
8	1	1	2	3	2	0	2	4	2	1	0	1	3	4	0	0	1	1	2	4
9	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2
10	3	2	4	3	3	0	2	4	4	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2
11	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2
12	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3
13	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	0	1	0	0
14	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2
15	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
16	2	2	1	3	1	1	2	3	3	2	2	3	0	2	2	1	0	1	3	0
17	3	2	1	2	2	1	0	1	1	1	0	2	2	2	1	3	0	1	1	2
18	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	0	1	2	2	1	2	3	1	3	2
19	0	2	0	1	3	1	2	1	2	0	2	1	2	0	2	1	2	3	1	3
20	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
21	3	1	4	3	1	2	4	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	4	4
22	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	1	4	1	4	4	3	0	1	4	2
23	2	2	2	0	1	0	2	0	1	0	1	1	2	3	1	1	0	2	1	0
24	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	1	0	2	1	2	1	2	2	2
25	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	1	4	1	3	2	1	3	4
26	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	3
27	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3
28	1	2	0	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	1	4	4	3
29	1	2	1	1	2	0	1	2	2	1	1	3	1	3	2	3	2	2	2	1
30	0	2	0	2	2	2	0	3	3	1	1	3	0	1	2	2	1	1	2	3

```

RELIABILITY
/VARIABLES=v1 v2 v3 v4 v5 v6 v7 v8 v9 v10 v11 v12 v13 v14 v15 v16 v17 v18 v19 v20
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```



Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

DATASET COPY Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.

ANEXO 6
TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE
SPEARMAN

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bizquera (2004), Metodología de la Investigación
Educativa. Madrid, Trilla, p.212

ANEXO 7

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

2. AUTOR

Br. Ivan Triveño Gamboa

lvantg71@gmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, , en los cuales se ha empleado las variables Estrés Laboral y Compromiso Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental probabilístico, de nivel descriptivo, correlacional, transeccional; la muestra estuvo conformada por 166 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de Instituciones Educativas de gestión estatal. Los datos estadísticos que sustentaron esta investigación se obtuvieron procesando los resultados obtenidos al aplicar los instrumentos Inventario de Estrés para Maestros y cuestionario de Compromiso, con la ayuda del software estadístico SPSS versión 21.0.

La investigación concluye que existe una relación inversa, con un nivel de correlación baja ($r = -,213$), en cuanto a la significancia muestra que p es menor a 0,01, por lo que la relación es significativa entre las variables Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en los docentes objeto de estudio.

4. PALABRAS CLAVE

Estrés Laboral y Compromiso Organizacional

5. ABSTRACT

The present research had as objective to determine the relationship between the Labor and Organizational Commitment in Teachers of Network 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017, and in which the variables Labor Stress and Organizational Commitment have been used.

The method used in the research was the hypothetical deductive, the research used for its purpose the non-experimental design of descriptive, correlational, transectional level, the sample was made up of 166 teachers from the initial levels, primary and secondary levels of State Educational Institutions. The statistical data that supported this research were obtained the results obtained Application of the Strategies Inventory for Teachers and Commitment questionnaire, with the help of SPSS statistical software version 21.0.

The research concludes that there is an inverse relationship, with a low level of correlation ($r = -, 213$), in terms of the sample significance that p is less than 0.01, so the relationship is significant between the variables Work Stress and Organizational Commitment in the teachers under study.

Keywords: Work Stress and Organizational Commitment

6. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017. Fue desarrollado con un diseño no experimental de nivel descriptivo, cuyo propósito es entender cómo se relacionan estas variables. En cuanto al Estrés laboral, se sabe que influye en forma decisiva en el desempeño y en la calidad de vida de las personas, en el sector educación urge la necesidad de desarrollar estrategias y políticas que permitan disminuir los niveles de estrés laboral a los cuales están sometidos los docentes, que en la actualidad se han incrementado por la situación económica y social, además de las exigencias y control por parte de la UGEL, DREL y el Ministerio de Educación respaldados por la nueva legislación laboral docente, que son percibidos por muchos docentes como reformas que los perjudican y vulneran en sus derechos, además de ser de carácter eminentemente controlador y sancionador.

Con respecto al Compromiso organizacional, se conoce también la importancia que tiene en relación con el desempeño, eficacia y eficiencia de los trabajadores en la organización a la que pertenecen, en este caso el compromiso de los docentes hacia las Instituciones en las cuales laboran, cuando existe un nivel de compromiso alto, los docentes asumen con mayor interés y esfuerzo sus labores influyendo por lo tanto en sus desempeños, lo cual repercute en los estudiantes y en sus aprendizajes. Conociendo la importancia de estos dos factores en el desarrollo de la labor docente y en la efectividad y eficacia de esta, es importante establecer la relación existente entre estos y en qué medida se da esta relación, considerando el contexto actual y las circunstancias por las que están atravesando los docentes

7. METODOLOGÍA

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se rige la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

El tipo de estudio para la presente investigación es aplicada. Al respecto Carrasco (2014), manifestó que este tipo de investigación busca tener resultados útiles y bien definidos en un momento dado, se realiza la investigación para generar modificaciones en un sector definido, que permita actuar, transformar o modificar esta.

El diseño de estudio se enmarcó dentro del diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. No experimental puesto que no hubo manipulación de las variables en forma alguna ni en ningún aspecto, método o empleo de programas, descriptivo porque en ella se describen las características y atributos importantes de los constructos (variables) objeto del presente estudio. Correlacional bivariada porque se ha medido el grado de relación existente entre las dos variables objeto de estudio y transversal porque los datos se han recogido en un solo momento. Se recolectó la información de manera directa, rápida y confiable en la realidad donde se presenta, utilizando la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario por cada una de las variables como instrumentos de recolección, conformada por preguntas formuladas a los sujetos que constituyen la unidad de análisis. Con respecto a la variable estrés laboral se empleó una adaptación del cuestionario denominado inventario de estrés para maestros (IEM). Versión del Teachers Stress Inventory (Boyle y Borg, 1995), de 20 preguntas y para la variable Compromiso Organizacional se empleó el cuestionario utilizado y adaptado por Rivera (2010), de 21 preguntas.

Para el análisis de cada una de las variables en estudio se ha recurrido al programa Microsoft Excel 2013 y SPSS V. 21, se elaboró la base de datos en el programa Microsoft Excel, estos fueron importados al programa SPSS 21.0, para realizar el análisis descriptivo estadístico, haciendo uso de porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la ubicación dentro de la escala de medición, para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica prueba de correlación de Spearman, la confiabilidad de los instrumentos fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach= 0,899 para medir el nivel de estrés laboral y Alfa de Cronbach= 0,793 para medir el compromiso organizacional de los docentes.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho., para lo cual se formularon las siguientes hipótesis:

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017

8. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Nivel de confianza: 99% ($\alpha = 0.01$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 24. *Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso organizacional*

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estrés Laboral	1,000	,-213**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	166
	Compromiso Organizacional	,-213**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	166

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

Fuente: Estadística de la tesis

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = , -213 entre las variables: Estrés Laboral y compromiso organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que

permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017

Nivel de confianza: 99% ($\alpha = 0.01$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 25. *Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso afectivo*

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,245**
		N	166
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,245**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	166

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

Fuente: Estadística de la tesis

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = -,245 entre las variables: Estrés Laboral y compromiso afectivo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que

permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Prueba de la hipótesis específica 2

Nivel de confianza: 99% ($\alpha = 0.01$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 26. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso de continuidad

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,210**
		N	166
	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	,210**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	166

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

Fuente: Estadística de la tesis

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = -,210 entre las variables: Estrés Laboral y compromiso de continuación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

H3: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Nivel de confianza: 99% ($\alpha = 0.01$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 27. *Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Estrés laboral y compromiso normativo*

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,231**
		N	166
	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	,231**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	166

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

Fuente: Estadística de la tesis

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = - ,231 entre las variables: Estrés Laboral y el compromiso normativo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

9. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados de la comprobación de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = $-0,213$ entre las variables: Estrés Laboral y compromiso organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa. En cuanto a los resultados de la comprobación de la hipótesis específica 1 según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación según rho de Spearman = $-0,245$ entre las variables: Estrés laboral y el compromiso afectivo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa. En cuanto a los resultados de la comprobación de la hipótesis específica 2 según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = $-0,210$ entre las variables: Estrés laboral y el compromiso de continuación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa. Respecto a los resultados de la comprobación de la hipótesis específica 3 según el análisis estadístico dan cuenta existencia de una relación negativa según rho de Spearman = $-0,231$ entre las variables: Estrés laboral y el compromiso normativo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa.

Estos resultados se asemejan al obtenido por Linch (2014) en su investigación titulada. Incidencia del estrés laboral en la satisfacción laboral en los trabajadores del área contable de la empresa agrícola ARVECOR S. A., los

resultados señalan que los factores que incrementan los niveles de estrés son la inadecuada relación entre jefes y subalternos, salarios bajos, inestabilidad laboral, sobrecarga laboral. En cuanto a la satisfacción laboral, este es influenciado por la poca motivación organizacional, la poca o nula facultad para la toma de decisiones y las pocas posibilidades de ascenso y reconocimiento por el trabajo que desempeñan. Con lo que respecta a la variable satisfacción laboral, esta está relacionado con el compromiso organizacional de los trabajadores de una organización, los empleados que se sienten satisfechos laboralmente, poseen un alto nivel de compromiso organizacional, lo cual repercutirá positivamente en su desempeño y en el éxito de los objetivos organizacionales. Asimismo; Cabrera y Urbiola (2012), en su tesis. Compromiso organizacional y estrés ocupacional, los resultados señalan que el coeficiente de correlación de Pearson tiene una relación de $-0,17$; entre el compromiso organizacional y el estrés laboral es débil o no existe relación, además el signo negativo muestra que si existe una relación, esta es inversa, lo que significa que el compromiso organizacional tendría un efecto positivo sobre el estrés, pues de alguna forma estaría protegiendo a los trabajadores de los efectos perjudiciales del estrés. Por otro lado; Minaya (2014), en su tesis de Maestría. Liderazgo Transformacional de los Directivos y las Actitudes de los Docentes hacia el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011, los resultados establecieron una alta correlación positiva y significativa entre la variable Liderazgo transformacional y la Variable Actitudes para el compromiso organizacional docente. De la misma forma se encontró una alta correlación positiva y significativa de compromiso con cada una de las dimensiones de liderazgo transformacional. Esta investigación establece claramente el papel del líder en las actitudes de compromiso organizacional. Un buen líder establece y propicia las condiciones adecuadas para que los empleados se sientan satisfechos y que sean tratados con respeto y justicia, esto determina que el nivel de compromiso se incremente en beneficio de la institución.

Los resultados también concuerdan con lo investigado por Hurtado (2014) en su tesis de Maestría. Relación entre la percepción de Justicia Organizacional, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de docentes de una

Universidad Privada de Bogotá, los resultados mostraron correlaciones positivas y significativas entre percepción de justicia y compromiso y entre compromiso y satisfacción, concluyendo que el compromiso de los trabajadores está relacionado directamente con la percepción de justicia y de satisfacción que tienen los trabajadores. Si estos perciben un trato justo, además de sentir satisfacción por el trabajo que desarrollan, el compromiso que tendrán será a su vez mayor, beneficiando a la institución u organización en la que laboran. De la misma forma coincide por el sustentado por Sánchez (2013) en su tesis. Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas, realizada en la Universidad de Extremadura, España, los resultados señalan que los tres tipos de compromiso, el compromiso afectivo y el normativo, disminuyen la presencia de estrés, con respecto al compromiso de continuidad, concluyen que no está significativamente relacionada con el estrés, esto significa que cuando el compromiso es motivado por la necesidad y el trabajador no tiene otras opciones laborales más que esa entidad, no se puede concluir que genere ausencia o disminución de estrés, pero tampoco que este compromiso genere estrés.

Los resultados también concuerdan con la investigación de Zegarra (2014), en su tesis titulada. Marketing interno y como ésta se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de salud, (médicos y enfermeras), del Hospital de San Juan de Lurigancho. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional en esta muestra de trabajadores ($r = 0.77$). Asimismo; con Reynaga (2015), en su tesis de maestría. Liderazgo transformacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa “Nicolás Copérnico” UGEL 05 SJL/EA, 2015, en la cual los resultados demostraron una relación positiva y significativa moderada entre sus variables, es decir que un liderazgo eficaz y efectivo, influye positivamente sobre los niveles de estrés que presentan los docentes de las instituciones educativas, si existe y se ejerce un liderazgo adecuado, el estrés docente disminuirá, repercutiendo y beneficiando a estos y a la institución como organización.

10. CONCLUSIONES

A la luz de los resultados obtenidos se ha determinado la existencia de una relación negativa según rho de Spearman = -0,213 entre las variables Estrés Laboral y Compromiso Organizacional, este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y tiene un nivel de correlación baja. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa. Respecto a las correlaciones de la variable Estrés Laboral con cada una de las dimensiones del Compromiso Organizacional: Compromiso afectivo, de continuidad y Normativo, según rho de Spearman fueron de -0,245; -0,210 y - 0,231. Las correlaciones obtenidas también son negativas, interpretándose como inversas, respecto al grado de correlación tiene es baja, en cuanto a las significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, siendo estas significativas.

Estos resultados nos permiten señalar que cuando los niveles de estrés laboral son bajos, el compromiso Organizacional se incrementa, por el contrario, cuando los niveles de estrés laboral son elevados, el compromiso organizacional es bajo.

11. REFERENCIAS

- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica (7a ed.)*. Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Hurtado, L. (2014). *Tesis de maestría "Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá"* Universidad Católica de Colombia. Rescatado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2075/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20PERCEPCION%20DE%20JUSTICIA%20ORGANIZACIONALM%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL.pdf>
- Frías, P. (2014) tesis de maestría "Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y" rescatado de

repositorio.uchile.cl/bitstream/.../TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?...1

Lynch, U. (2014). Tesis Incidencia del estrés laboral en la satisfacción laboral en los trabajadores del área contable de la empresa agrícola ARVECOR S. A. rescatado de: repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6293

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Ivan Triveño Gamboa, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, egresado, identificado con DNI N° 10366317, con el artículo titulado: Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

23 de octubre de 2017

Ivan Triveño Gamboa