



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Muñoz Vasquez, Annie Milagros (orcid.org/0000-0002-8547-0778)

ASESORES:

Mg. Lopez Kitano, Aldo Alfonso (orcid.org/ 0000-0002-2064-3201)

Dr. Aguilar Padilla, Fernando Ysaías (orcid.org/ 0000-0002-0634-0028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis primero a mis padres Luz y Enrique, por el apoyo incondicional que siempre me dan; A mi esposo José María, por estar siempre mi lado motivándome y dándome fuerzas para no caer. A mis niñas Luciana y María José, que me brindaron apoyo, comprensión, aliento y amor para seguir adelante.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis padres por sus consejos, su amor, dedicación y esfuerzo que hasta el día de hoy lo siguen haciendo. Agradecer a mi esposo por ser el principal apoyo en mis instantes de flaqueza y debilidad, por sus consejos, tolerancia que me ha brindado para poder culminar esta etapa de mi vida. Agradecer a mis niñas hermosas, comprensión, tolerancia, paciencia y cederme el tiempo necesario para permitir seguir con la maestría.

A todos ellos mis infinita gratitud y amor.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MUÑOZ VASQUEZ ANNIE MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANNIE MILAGROS MUÑOZ VASQUEZ DNI: 43134770 ORCID: 0000-0002-8547-0778	Firmado electrónicamente por: AMUNOZVA85 el 28- 07-2023 19:05:27

Código documento Trilce: TRI - 0625786



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALDO ALFONSO LOPEZ KITANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023", cuyo autor es MUÑOZ VASQUEZ ANNIE MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALDO ALFONSO LOPEZ KITANO DNI: 09754852 ORCID: 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 31-07- 2023 12:15:41

Código documento Trilce: TRI - 0625784



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iv
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestreo.....	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 De dimensiones para la primera variable efectos del estrés.	13
Tabla 2 Valor numérico de medición de la escala Likert para la primera variable.	14
Tabla 3 De dimensiones para la segunda variable compromiso laboral.	15
Tabla 4 Valor numérico de medición de la escala Likert para la segunda variable.	15
Tabla 5 Población de la muestra.	16
Tabla 6 Composición de la muestra.	17
Tabla 7 ítems de la variable efectos de estrés con sus respectivas dimensiones.	19
Tabla 8 ítems de la variable compromiso laboral con sus respectivas dimensiones	19
Tabla 9 Escala de Likert.	19
Tabla 10 Valores de alfa de Cronbach por dimensiones Prest – test.	20
Tabla 11 Valores de alfa de Cronbach por dimensiones Post test.	21
Tabla 12 De opinión de la aplicación por el juicio de expertos para ambas variables.	21
Tabla 13 Validez de los instrumentos para la primera variable efectos de estrés.	22
Tabla 14 Validez de los instrumentos para la segunda variable compromiso laboral.	22
Tabla15 Fiabilidad del documento.	24

Tabla16	Prueba de normalidad Shapiro Wilk.	25
Tabla 17	Frecuencias y porcentajes de los efectos de estrés y sus dimensiones	26
Tabla 18	Frecuencias del compromiso laboral y sus dimensiones	27
Tabla19	Contrastación de hipótesis de las variables efectos del estrés y el compromiso laboral	28
Tabla 20	Contrastación de hipótesis de las variables efectos del estrés y gestionar eficazmente la carga de trabajo	29
Tabla 22	Efectos de estrés y la dimensión falta de recompensa	31
Tabla 23	Correlación de las dos variables con la dimensión compromiso afectivo	32
Tabla 24	Correlación de las dos variables con la dimensión compromiso continuo	33
Tabla 25	De correlación del estadígrafo de Pearson para la variable efectos del estrés y sus dimensiones	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de la investigación	12
Figura 2 Fórmula del muestreo.	17
Figura 3 Fórmula para estimar la validez a través del Excel.	20
Figura 4 Porcentajes del estrés laboral docentes y administrativo.	26
Figura 5 Porcentajes del compromiso labora y las dimensiones.	27

Resumen

La investigación denominada efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023 que tuvo como objetivo investigar y analizar los efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica 2023. Se planteo la siguiente hipótesis Existe una relación significativa entre el estrés experimentado por los docentes y personal administrativo y su nivel de compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023. La muestra de estudio 50 estudiantes de la Institución educativa Ica. El estudio es básico , no experimental y correccional ,se empleó la técnica de la encuesta para lo cual se empleó dos cuestionario uno para cada variable en función de sus dimensiones , los cuales fueron validados por un juicio de expertos y para determinar la confiabilidad de estos. Para procesar y analizar la información se utilizó un software SPSS26 la prueba de normalidad de Shapiro -Wilk (al tener una muestra menor a 50) con el valor w 0,918 siendo mayor que el valor crítico demostrando una confianza de 95% donde la muestra proviene de una distribución normal mayor que el Alfa de Cronbaw 0,823, se rechaza la hipótesis nula (H_0) , presentando un valor normal paramétrico. Permitiendo la relación entre las dos variables estudiadas. La investigación concluye el efecto del estrés influye significativamente en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023

Palabras clave: Estrés, compromiso laboral , personal administrativo

Abstract

The research called effects of stress on the work commitment of teachers and administrative staff of the educational institution Ica, 2023, which aimed to investigate and analyze the effects of stress on the work commitment of teachers and administrative staff of the educational institution Ica 2023. The following hypothesis was raised: There is a significant relationship between the stress experienced by teachers and administrative staff and their level of work commitment at the Ica educational institution, 2023. The study sample 50 students from the Ica educational institution. The study is basic, non-experimental, and correctional, the survey technique was used, for which two questionnaires were used, one for each variable based on their dimensions, which were validated by expert judgment and to determine the reliability of these. To process and analyze the information, a SPSS26 software was used, the Shapiro-Wilk normality test (having a sample of less than 50) with the value $w = 0.918$ being greater than the critical value, demonstrating a 95% confidence where the sample comes from a normal distribution greater than Cronbach's Alpha 0.823, the null hypothesis (H₀) is rejected, presenting a parametric normal value. Allowing the relationship between the two variables studied. The research concludes the effect of stress significantly influences the work commitment of teachers and administrative staff of the Ica educational institution, 2023.

Keywords: Stress, work commitment, administrative staff

I. INTRODUCCIÓN

Al comienzo de la humanidad, el hombre se vio influenciado por el ambiente en el cual se desempeña para desarrollar las labores que le permiten la supervivencia; es por ello que en la actualidad, también los materiales y recursos con los que cuenta la persona para el desempeño de sus labores tiene gran influencia en cómo se siente la persona y cómo se identifica con su empresa.

Es sumamente importante que el docente se sienta cómodo en el ambiente donde trabaja, esa comodidad muchas veces se ve afectada por los problemas que generaron el COVID 19, donde gran población de docentes sintieron frustración, temor, miedos, desesperación, no solo por el tema de la enfermedad, a ese factor se le suma el cambio radical que hubo en la manera de cómo se debía impartir en forma presencial a distancia, en donde los docentes debían estar aptos para este proceso, pero la situación no era tan fácil, ya que muchos docentes no tenían dominio de herramientas tecnológicas, es más muchos ni siquiera tenían una laptop o computadora, viéndose en la situación de tener que comprar y estar en constantes capacitaciones, se suma a eso las actividades propias del hogar, a eso también se le agrega el temor al contagio.

Bajo un mirada de forma universal, nacional y local, las instituciones educativas de hoy se enfrentan a un entorno en constante cambio, impulsado por la complejidad de las relaciones estructurales, personales y culturales.

Unesco (2020) aboga que se apoye a los docentes y administrativos a consecuencia del COVID-19, frente a las competencias emocionales con miras al futuro, sugiere que es necesario integrar de manera más efectiva las competencias socioemocionales desde sus inicios y con la continuidad. Esto implica dotar a los futuros educadores de habilidades para manejar su propio bienestar emocional,

comprender y abordar las necesidades socioemocionales de sus estudiantes y aplicar estrategias efectivas de apoyo psicosocial en el aula.

Integrar estas competencias en la formación docente contribuiría a mejorar la resiliencia y el bienestar de los profesores, lo que tendría una mejora positiva en la calidad de su enseñanza, con la capacidad para enfrentar desafíos dentro y fuera del aula.

En conclusión, es fundamental que los docentes desarrollen sus competencias socioemocionales y tengan acceso a recursos de apoyo para poder afrontar el estrés y las dificultades que puedan surgir tanto en situaciones de crisis como en contextos más estables. Integrar estas competencias en la formación docente es un paso crucial hacia la mejora educativa y el bienestar tanto de educadores y estudiantes. Los docentes son el recurso humano en las instituciones educativas, conociendo el contexto y realidad en el que se desempeñan. La presencia y compromiso del docente es importante para mejorar las actividades que se dan en las instituciones educativas, tanto igual los procesos que mejorarán la calidad de la enseñanza contribuirán al sistema de acreditación en el que participa la familia. El conocimiento de esta información será de utilidad para las autoridades correspondientes, si lo consideran relevante, en la implementación de políticas dirigidas a comprender y mejorar el gestionar educativo. En definitiva, potenciar la buena salud mental del recurso humano en una institución y aumentar el empeño que ponen los docentes para con su trabajo.

Así mismo se suma diferentes factores para los docentes se encontraban bajo mucha presión propia de los cambios de la virtualidad a la presencialidad, por otro lado los padres que asumieron más su responsabilidad en guiar a sus hijos en las actividades y por lo consiguiente presionar con preguntas y cuestionamientos en el quehacer docente por parte de los discentes en seguir asumiendo la virtualidad que debe el docente enviar las actividades al WhatsApp de grupo para que no se atrasen o en caso contrario no querer copiar por la falta de constancia propia de la presencialidad y a la vez la documentación solicitada por parte de dirección y Ugel para cumplir con la información aquella que el la virtualidad no se ha podido enviar de la institución.

Por esa razón el estrés laboral puede provocar la saturación mental y física, ocasionando muchas consecuencias que no sólo repercuten en la salud, sino que también afectan el entorno laboral y personal. (Patlán Pérez, 2019) Por otro lado, el compromiso laboral es el factor que genera en los empleados las ganas de involucrarse con su trabajo de alcanzar los objetivos y los valores que propone la empresa para la cual trabajan.

Es tener sentimientos positivos para el trabajo haciendo que cada día se esfuerce en desempeñar la labor (Hurtado, 2017). En otras palabras como se explicaba en el párrafo anterior, para que el docente pueda comprometerse al 100% en su labor, se necesita; manejar la etapa de estrés, para que pueda tener la voluntad y ganas de ser cada día mejor para su empresa.

Estas dos variables presentan relación significativa e inversa, ya que los niveles de estrés disminuirían los problemas de agotamiento físico y mental, generando entre los docentes un buen compromiso, calidad laboral y por ende se propicia un ambiente saludable entre los trabajadores docentes. (Bada y otros, 2020) .

En el contexto peruano, se han realizado diversos estudios sobre el estrés laboral y el compromiso de educación básica en Lima, Perú. Se analizaron variables como la carga de trabajo, el apoyo social y las demandas emocionales.

En paralelo, la presente tiene un aporte social la cual es permite brindar información de forma objetiva como eficaz sobre como el estrés afecta en el compromiso de los docentes y administrativos para disminuir o erradicar para beneficiar a ambos. Mediante testimonios anónimos de docentes de la región de Ica se ha evidenciado o se presume de que existe una carencia de técnicas y talleres para afrontar y manejar el estrés, siendo muy importante en toda institución educativa que los administrativos se preocupen por la calidad mental de sus colaboradores, para poder así sentirse identificados y respaldados por su institución, es por ello que se busca realizar esta investigación para tener conocimientos científicos sobre esta problemática y determinar sus causas.

Todo lo antes mencionado repercute en el compromiso ante la Institución, eso se percibe en los colegas y por eso surge el interés de este estudio , a la vez

ha sido presentado a la dirección de la Institución educativa, donde también han notado que lo mencionado influye en la motivación de los docentes, por lo cual sobre la perspectiva detallada en el presente estudio se procura responder las interrogante a nivel general ¿Cuáles son los principales factores estresantes que afectan a los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Ica, 2023?. A nivel específico ¿Como se relaciona el estrés laboral en la satisfacción laboral y la salud de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023? ¿Existen diferencias en los niveles de estrés y compromiso laboral entre docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Ica, 2023 ? En caso afirmativo, ¿Cuáles son esas diferencias y qué factores las explican? ¿Cuál es el impacto del estrés en la calidad de la enseñanza y el clima laboral en la Institución educativa Ica, 2023? ¿Cómo afecta el estrés a la motivación y el entusiasmo de los profesionales de la educación en su trabajo diario en la Institución educativa Ica, 2023? ¿Cuáles son las estrategias más efectivas para gestionar el estrés en el entorno educativo y mejorar el compromiso laboral de entre los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023?. ¿Han resultado efectivos?

La justificación teórica va a proporcionar los recursos necesarios, como personal suficiente, capacitación adecuada y herramientas de trabajo eficientes, para que los empleados puedan realizar sus tareas de manera efectiva. Como el de realizar evaluaciones periódicas para identificar el estrés y compromiso laboral en los docentes y administrativos. Utilizar estos datos para implementar acciones correctivas y realizar un seguimiento de los resultados .

La metodología para la justificación es a través de la investigación descriptiva, técnicas de muestreo, recopilación de datos y análisis cuantitativo , correlacional causal , buscando describir y relacionar las dos variables a investigar; cuantitativo, no experimental, para un análisis descriptivo. El cuestionario es el instrumento utilizado en una encuesta para recopilar datos siendo aprobados por el juicio de expertos , y determinar la confiabilidad permitiéndonos tener confianza en los datos recopilados y en las conclusiones que se derivan de ellos. Si un cuestionario no es confiable, es decir, si produce respuestas inconsistentes o fluctuantes, los resultados pueden ser poco confiables y afectar la validez de los hallazgos de la investigación. Esto implica probar el cuestionario en una muestra

piloto(pretest) y evaluar la consistencia de las respuestas antes de implementarlo a gran escala. Asimismo se somete al análisis en el SPSS26 el test de Shapiro-Wilk para muestra menores de 50 donde la H_0 es no - normal. Los métodos estadísticos no - paramétricos, estadígrafos de Pearson para la normalidad , teniendo en cuenta el programa Baremos donde se determinará el porcentaje de la significatividad de los resultados.

Analizar el grado de los efectos del estrés y la V_2 de los docentes y personal administrativo de una institución educativa, con el fin de identificar estrategias para mejorar su bienestar y desempeño. Para completar el objetivo general se ha decidido identificar las dimensiones para estrés ;sobrecarga de trabajo, falta de control y falta de recompensas . Para compromiso labora ; compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

Objetivo específico 1: Evaluar el nivel de estrés experimentado por los docentes y personal administrativo de la institución educativa mediante la utilización de cuestionarios y/o escalas estandarizadas que midan los niveles de estrés percibido.

Objetivo específico 2: Medir el grado de compromiso laboral de los docentes y personal administrativo a través de herramientas de medición validadas que permitan identificar su nivel de satisfacción en el trabajo, su dedicación y conexión con los objetivos de la institución.

Objetivo específico 3: Analizar las correlaciones entre los niveles de estrés y el compromiso laboral del personal educativo, identificando los factores de estrés más significativos que pueden afectar el rendimiento y bienestar en el trabajo. Con base en estos hallazgos, proponer estrategias y recomendaciones para mejorar el bienestar y desempeño del personal educativo.

Dentro del orden planteado el presente estudio tiene la intención de comprobar la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés experimentado por los docentes y personal administrativo y su nivel de compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023. Así mismos en las específicas La falta de apoyo por parte de la institución educativa para gestionar eficazmente la carga de trabajo impactará negativamente en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023. Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés

relacionados con la falta de control tendrán una mayor propensión al agotamiento emocional, lo que afectará negativamente su compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023. Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés debido a la falta de recompensas tangibles, como incentivos económicos o reconocimiento, presentarán un menor compromiso laboral en comparación con aquellos que reciben recompensas adecuadas de la Institución educativa Ica, 2023. aquellos que experimentan altos niveles de estrés presentarán una disminución en su compromiso afectivo hacia el trabajo en comparación con aquellos que experimentan niveles más bajos de estrés de la Institución educativa Ica, 2023. Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés tendrán una mayor propensión a considerar la posibilidad de abandonar su trabajo o buscar oportunidades laborales en otros lugares, lo que afectará negativamente su compromiso continuo de la Institución educativa Ica, 2023. La implementación de estrategias para promover una cultura organizacional saludable, basada en el respeto, la equidad y el reconocimiento, mejorará el compromiso normativo de los docentes y personal administrativo al reducir los niveles de estrés percibido de la Institución educativa Ica, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha revisado varios estudios e investigaciones de manera internacional y nacional respaldar esta investigación, detallándolo a continuación:

Aportes Internacionales :

Almeida Freire et al. (2015), en Maracay, estado Aragua, Venezuela, llevaron a cabo un estudio cuantitativo sobre el "Síndrome de Burnout" analiza cómo se presentan los niveles del Síndrome de Burnout en profesores de escuelas municipales de Sobral-Ceará. En el estudio participaron 116 profesores que fueron evaluados mediante el Inventario Maslach Burnout. Revelaron que el 46% de los profesores presentó un nivel medio de Agotamiento Emocional, el 47% mostró un bajo nivel de Despersonalización, y el 66% presentó una Realización Profesional moderada. Estos resultados indican que una parte significativa de los profesores podría ser considerada vulnerable al Síndrome de Burnout.

En resumen, los hallazgos del estudio resaltan la necesidad de detectar y prevenir en los profesores de escuelas municipales de manera oportuna. Esto subraya la importancia de implementar estrategias y programas de apoyo mejorando así su calidad de vida laboral.

Danny Echerri Garcés (2019) en Ciudad Guzmán, Jalisco, se analizó el estrés laboral y la efectividad en el contexto educativo de 276 docentes de educación básica. El perfil sociodemográfico de los docentes reveló que la mayoría eran mujeres, casados, con nivel de escolaridad de Licenciatura y trabajaban en el turno matutino, teniendo una edad promedio de 39 años. encontró un nivel alto de estrés laboral, indicando implementar medidas de promoción y prevención en la salud laboral. Estos resultados concuerdan con otros estudios que han señalado la presencia de estrés laboral en docentes de escuelas de educación básica en México. Además, se observó que el sexo femenino presentan un mayor nivel de estrés laboral en comparación con los hombres ($p < 0.05$), aunque también se percibió una tendencia no estadísticamente significativa hacia una mayor efectividad en sus escuelas ($p \geq 0.05$).

En resumen, el estudio resalta la presencia significativa de estrés laboral entre los docentes de educación básica en Ciudad Guzmán, Jalisco. Esta situación enfatiza la importancia de adoptar estrategias para abordar y mitigar los niveles de estrés en el ámbito educativo. La necesidad de brindar apoyo específico a las docentes para mejorar su bienestar y satisfacción en el trabajo.

Asimismo, la falta de reciprocidad entre el estrés laboral y la percepción de efectividad en las escuelas indica que otros factores pueden influir en la efectividad docente, lo cual merece un análisis más profundo.

En general, los resultados de este estudio respaldan la importancia de fomentar en cada docente, su rendimiento en el contexto educativo. Es esencial que las autoridades educativas e instituciones escolares implementen medidas de apoyo y atención al personal docente creando un ambiente de trabajo más saludable y propicio para el óptimo desarrollo de los estudiantes.

Castañeda Santillán, et al (2022), realizaron un estudio en San Luis Potosí, México, la relación entre la Satisfacción Laboral (SL) y el Síndrome de Burnout (SB) en docentes de educación superior. Investigación fue cuantitativo y correlacional, utilizando cuestionarios, escalas cuantitativas y descriptivo e inferencial. Teniendo en cuenta 61 docentes de una universidad pública en San Luis Potosí. Los resultados revelaron propensión al SB, sin embargo, no hay presencia de significancia en la V1 y la V2 .

Los hallazgos sugieren que el contexto organizacional y laboral pueden incidir en el estrés , por consiguiente, influir en el desarrollo del SB. En este sentido, es esencial darle valor como el promover ambientes saludables que repercutan positivamente tanto en ellos como en sus estudiantes.

Aportes nacionales:

Canales et al. (2020) llevaron a cabo una investigación con el título "Vínculo Organizacional y Tensión Laboral en el personal administrativo de una Entidad Pública de Lima Metropolitana, 2020", buscando examinar las dos variables. El estudio adoptó, transversal . no experimental y descriptivo-correlacional, 130 empleados administrativos seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. Para medir las variables, se emplearon la Escala de Tensión Laboral

de la OIT-OMS y el Cuestionario de Vínculo Organizacional de Meyer, Allen y Smith, los cuales fueron sometidos a análisis para confirmar su validez y confiabilidad.

Obteniendo que la correlación ($p < 0.05$) y tiene una intensidad media e inversa ($r = -0,202$). En resumen, el estudio evidenció una conexión significativa para la tensión en el trabajo y el vínculo organizacional en la muestra de empleados administrativos analizados, demostrando una correlación inversa de intensidad moderada entre ambas variables. Sin embargo, es importante considerar las limitaciones del diseño del estudio y el uso de un muestreo no probabilístico al interpretar y generalizar los hallazgos.

Condori Mamani (2021) en su investigación pretende "examinar la conexión entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en el personal administrativo de las instituciones educativas JEC de la UGEL Moho - 2020". El estudio se adhirió a un enfoque descriptivo tanto como correlacional y adoptó corte transversal, no experimental . Fueron 61 empleados y se empleó un enfoque censal.

La información se obtuvo mediante el uso de dos instrumentos: de Meyer y Allen, y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados revelaron que el coeficiente de correlación de Spearman fue estadísticamente significativo con un valor de $= 0.016$, que es inferior a 0.05 . Además, se encontró -0.431 , lo que sugiere una relación media negativa entre ambas variables.

Nieto Atencia (2022) realizó un estudio titulado "Promoción de la salud emocional y compromiso organizacional en farmacia de un hospital en Vitarte, Lima, 2022". La intención de esta investigación fue hallar la relación la V1 y la V2, Básica, cuantitativa, no experimental de nivel correlacional. 35 empleados del servicio de farmacia, y se utilizó la técnica de censo para los datos. Se aplicaron dos cuestionarios para cuantificar las variables bajo estudio. Lo obtenido destaca la existencia de una conexión significativa. Esta asociación fue demostrada de manera estadísticamente significativa Spearman, obteniendo un coeficiente de $RS = 0.961$ con una significancia de $0.000 < 0.05$. En conclusión, los hallazgos del estudio validaron tanto la hipótesis general como las específicas de la investigación, resaltando una relación significativa entre las variables estudiadas en este contexto específico.

Por consiguiente el sustento teóricos tenemos:

Efectos del estrés.

Almeida (2012) "Resiliencia y vulnerabilidad ante los estresores diarios evaluados mediante métodos de diario", publicado en 2012, aborda la dependencia entre el estrés diario y la salud. Su investigación se enfoca en cómo las experiencias cotidianas de estrés, como conflictos interpersonales y responsabilidades laborales, pueden afectar la salud, el estado de ánimo y el bienestar general. Asimismo, destaca la importancia de la capacidad de superar diferentes circunstancias así como la forma de protegerse en relación con el estrés.

Juster, R. P. et al. (2010) y sus colegas realizaron un estudio en 2010 titulado "Biomarcadores de carga alostática de estrés crónico y su impacto en la salud y la cognición". En este estudio, se exploran los efectos del estrés crónico en la salud y el funcionamiento cognitivo. Los resultados muestran que una mayor carga alostática, indicativa de una exposición prolongada al estrés, se coliga con un mayor riesgo de enfermedades crónicas y trastornos del estado de ánimo. Además, se observa que la carga alostática afecta negativamente el funcionamiento cognitivo. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el estrés crónico e implementar intervenciones y estrategias efectivas de manejo del estrés para reducir sus efectos adversos.

Desde la perspectiva de Richard Lazarus (1991), un destacado psicólogo cuyas contribuciones al estudio del estrés y el afrontamiento han sido significativas, se destaca su libro "Emoción y adaptación". En este libro, Lazarus desarrolla su teoría de la evaluación cognitiva del estrés, donde argumenta que la forma en que percibimos y evaluamos una situación determinará nuestra respuesta emocional y nuestra capacidad para hacer frente al estrés. Lazarus identifica seis dimensiones clave en la experiencia del estrés, incluyendo la evaluación primaria y secundaria, la respuesta emocional, las estrategias de afrontamiento y las secuelas a corto y largo plazo.

Compromiso laboral

Macey y Schneider (2008) son conocidos por su enfoque de "El modelo de compromiso laboral". Se basa en la teoría de autodeterminación y en el enfoque de las características del trabajo. Los autores proponen que el compromiso laboral se compone de tres dimensiones principales:

1. **Vigor:** Esta dimensión se refiere a la energía, la resistencia y la disposición activa que los empleados muestran hacia su trabajo con un alto nivel de vigor están entusiasmados, comprometidos y muestran una alta dedicación y persistencia en sus tareas laborales.
2. **Dedicación:** Esta dimensión se refiere a la conexión emocional y el sentido de importancia y significado que los empleados encuentran en su trabajo. Los empleados con una alta dedicación se sienten comprometidos, inspirados y orgullosos de su trabajo, y encuentran un propósito personal en lo que hacen.
3. **Absorción:** Esta dimensión se refiere al estado en el que los empleados están completamente inmersos en su trabajo y se olvidan del tiempo y de las preocupaciones externas. Los empleados con una alta absorción se sienten absorbidos por sus tareas laborales y encuentran gratificación en el flujo constante de su trabajo.

Esta publicación ha sido ampliamente citada y ha influido en la comprensión y el estudio del compromiso laboral en el campo de la psicología organizacional. consideran que estas dimensiones del compromiso laboral son interrelacionadas y se influyen mutuamente. Además, la comprobación der la hipótesis.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de Investigación:

La investigación de la presente tesis se desarrolla de forma descriptiva

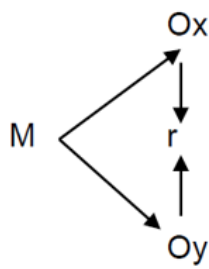
Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación descriptiva se enfoca en describir un fenómeno o situación tal como ocurre en la realidad, sin realizar manipulación de variables o establecer relaciones causales. El objetivo principal es recolectar datos con el fin de ofrecer una representación precisa y detallada de los hechos observados..

Babbie, E. Earl Babbie (2021 decimocuarta edición) enfatiza la importancia de la investigación descriptiva como un método para describir y comprender fenómenos sociales y comportamientos humanos en su contexto natural. La investigación descriptiva se utiliza para recopilar datos sistemáticos sobre características, actitudes, comportamientos o fenómenos sociales y, a través de su análisis, proporcionar una descripción detallada y precisa. Esta forma de investigación se utiliza para explorar y obtener información sobre variables, poblaciones o situaciones antes de realizar estudios más avanzados que busquen explicar relaciones causales o hacer generalizaciones. Empleando recopilación de datos y análisis cuantitativo , la investigación descriptiva ayuda a obtener un panorama completo de un fenómeno en particular.

3.1.2. Diseño de investigación:

Se ha utilizado es descriptivo correlacional, con el propósito de describir y establecer como se articulan las dos variables objeto de estudio. Cuantitativo y no experimental, realizando un análisis descriptivo de los datos recopilados.

Figura 1 Diseño de la investigación



M= muestra
 Ox= Variable 1 Efectos del estrés
 Oy= Variable 2 Compromiso laboral
 r= Coeficiente de relación

3.2 Variables y operacionalización

Para la variable Independiente efectos del estrés cumple la función de la hipótesis de ser variable independiente, activa por naturaleza, categórica por su posición de las características, cuantitativa por el tipo de medición y politómica por el número de valores que adquiere; mientras que el compromiso laboral es dependiente, atributiva por naturaleza, continua, por la posición de la característica, cuantitativa por el tipo de medición y politómica por el número de variables que va adquiriendo.

Para la operacionalización de las variables se presentará la Variable Independiente:

Para la primera variable: Efectos del estrés

Definición conceptual :

Hans Selye (1956), el estrés es una reacción general del organismo ante cualquier demanda o estímulo que requiera adaptación. Este puede surgir debido a eventos tanto positivos (eustres) como negativos (distrés). El cuerpo responde al estrés a través de diversas etapas: alarma, resistencia y agotamiento. Hans Selye, reconocido por sus investigaciones en el campo del estrés, advirtió que una prolongada exposición a situaciones estresantes puede generar complicaciones tanto a nivel físico como mental en la salud. En su teoría, destacó que el estrés surge cuando su estado emocional presenta efectos negativos en el bienestar general del individuo si no se aborda de manera adecuada.

Definición operacional :

Se tomo en cuenta tres dimensiones a continuación

Tabla 1 De dimensiones para la primera variable efectos del estrés

Sobrecarga de trabajo	Falta de control	Falta de recompensa
-----------------------	------------------	---------------------

Indicadores:

Para la dimensión sobrecarga de trabajo se seleccionó los indicadores :

- Cumplimiento de plazos.
- El nivel de ausentismo.
- Las solicitudes frecuentes de tiempo libre.
- Disminución en la calidad del trabajo.

Para la dimensión falta de control :

- Autonomía en la toma de decisiones
- Grado de influencia en las políticas.
- Procedimientos de trabajo.
- Acceso a recursos.
- Apoyo necesario.

Para la dimensión falta de recompensas:

- Reconocimiento y apreciación
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo.
- Ambiente laboral positivo.

Escala de medición

Likert (1932) nos proporciona una medida precisa o absoluta de la actitud su opinión, sino que es una herramienta para capturar y comparar percepciones y actitudes relativas. También es importante redactar cuidadosamente los enunciados para evitar sesgos o ambigüedades que puedan afectar las respuestas de los participantes, A cada opción de respuesta se le asigna un valor numérico, estos son :

Tabla 2 valor numérico de medición de la escala Likert para la primera variable

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Para la segunda variable: Compromiso Laboral

Definición conceptual :

Según William Kahn(1990), desde su publicación el concepto de compromiso laboral ha sido ampliamente estudiado y desarrollado por otros investigadores. Se han propuesto diferentes modelos y enfoques para comprender el bienestar de los empleados.

Kahn sostiene que el compromiso laboral va más allá de la mera satisfacción laboral y se basa en la experiencia subjetiva del individuo en relación con su trabajo. Destaca que el compromiso laboral está relacionado con la experiencia de flujo, donde los individuos se encuentran inmersos en sus tareas laborales, experimentan un sentido de energía y dedicación, y sienten que están desplegando todo su potencial.

Definición operacional :

Se tomo en cuenta tres dimensiones a continuación

Tabla 3 De dimensiones para la segunda variable compromiso laboral

Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Compromiso normativo	Compromiso laboral
---------------------	---------------------	----------------------	--------------------

Indicadores:

Para la dimensión compromiso normativo se seleccionó los indicadores :

- Dedicación y esfuerzo adicional.
- Lealtad y apoyo.
- Identificación con la organización.

Para la dimensión compromiso continuo se seleccionó los indicadores :

- Adaptabilidad y aprendizaje.
- Innovación y creatividad.
- Desarrollo profesional.

Para la dimensión compromiso normativo se seleccionó los indicadores:

- Cumplimiento de normas y reglamentos.
- Lealtad y sentido de pertenencia.
- Cumplimiento de responsabilidades laborales.

Escala de medición

Likert (1932), utilizado en la encuestas y cuestionarios se busca obtener una medida cuantitativa de la actitud u opinión de los participantes. Al sumar los valores asignados a las respuestas de cada participante, se obtiene una puntuación total que refleja su posición en relación con el tema evaluado. Esto permite realizar análisis estadísticos y comparaciones entre grupos. estos valores asignados son :

Tabla 4 Valor numérico de medición de la escala Likert para la segunda variable

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población:

Según Roberto Hernández Sampieri, (2010) viene a ser el conjunto de personas que intervienen en una investigación, que cumplen ciertas características. La población es de 72 personas de las cuales para la presente investigación queda determinada por docentes y personal administrativo de una Institución Educativa Ica 2023. La cual detallo a continuación :

Tabla 5 Población de la muestra

Población de estudio	
Personal	Cantidad del personal por actividad
Docentes	33
Administrativos	17
Trabajadores de servicio I	6
Trabajadores de servicio II	4
Trabajadores de servicio III	2
Total	72

- **Criterio de Inclusión:** Determinado por los 33 docentes y 17 personal administrativos de la Institución Educativa Ica 2023.
- **Criterio de Exclusión:** Aquellos individuos formen parte del cuerpo docente y administrativo de la Institución Educativa Ica en el año 2023.

3.3.2 Muestra:

Sampieri (2018), se refiere a un subgrupo de la población que comparte características similares y sobre el cual se realizarán análisis estadísticos. Se ha seleccionado a 60 participantes, compuesta por 33 docentes y 17 trabajadores administrativos de la Institución Educativa Ica en el año 2023.

Tabla 6 Composición de la muestra

Datos	Cantidad
-------	----------

Sexo	
Masculino	23
Femenino	37
Edad	
25 a 30 años	3
31 a 40 años	30
41 a 50 años	13
51 a 60 años	4
Personal Administrativo	17
Docentes	33

3.3.3 Muestreo:

Hernández-Sampieri, (2014) la finalidad es la existencia de congruencia en las variables y la población, como se distribuye en la muestra de estudio. En este caso el muestreo es probabilístico por conveniencia, se tiene la siguiente fórmula para hallar :

Figura 2 Fórmula del muestreo

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

En donde:

N = Tamaño de la población

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

d2 = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción) Reemplazando se obtiene lo siguiente:

$$n = 92.93 = 93$$

3.3.4 Unidad de Análisis:

Está compuesta por los colaboradores de la Institución Educativa Ica en el año 2023, tanto docentes como personal administrativo.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Arias (2012) afirma que las “técnicas de recolección, vienen hacer las diversas formas de cómo se obtiene la información que se desea adquirir. La cual va a permitir la interacción con la muestra.

Según López & Fachelli (2015) va a permitir sistematizar el fenómeno investigado sobre las variables investigadas . Para la presente investigación la recopilación de datos va a permitir dilucidar las interrogantes propuestas para la investigadora.

Instrumentos:

Tamayo (2003) señala que un cuestionario es una agrupación de preguntas diseñadas para medir una o más variables específicas. En este estudio, se utilizarán dos cuestionarios para medir las variables de interés y obtener información sobre el nivel de compromiso hacia la institución. El cuestionario se ha dividido en dos partes para la primera variable:

Tabla 7 ítems de la variable efectos de estrés con sus respectivas dimensiones

Para la segunda variable se dividido de la manera siguiente :

Primera variable: Efectos de estrés

Dimensiones	Ítems
Sobrecarga de trabajo	1;2;3;4;5;6;7;8;9;10
Falta de control	11;12;13;14;15;16;17;18;19;20
Falta de recompensas	21;22;23;24;25;26;27;28;29;30

Tabla 8 Ítems de la variable compromiso laboral con sus respectivas dimensiones

Dimensiones	Ítems
Compromiso efectivo	1;2;3;4;5;6;7;8;9;10
Compromiso continuo	11;12;13;14;15;16;17;18;19;20
Compromiso normativo	21;22;23;24;25;26;27;28;29;30

Se valorará en la escala de Likert. según los estudios realizados por DeVellis, R. F. (2017). Scale development: Theory and applications (4th ed.) en su libro presenta una referencia amplia y completa sobre el desarrollo y la aplicación de escalas de medición, incluida la escala Likert., teniendo en cuenta la claridad, la comprensión y la validez del contenido. Validación de constructo: El autor discute los procesos de validación del constructo que deben seguirse al desarrollar una escala Likert, como el análisis factorial y la evaluación de la consistencia interna.

Tabla 9 Escala de Likert

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

De acuerdo con Sampieri, (1991) señala que la eficacia del instrumento describe la magnitud que mide la variable que se desea estimar. Para ello el valor calculado a través del Excel ha permitido a través de la fórmula :

Figura 3 Fórmula para estimar la validez a través del Excel

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

La cual determinara la consistencia interna en 60 ítems para lo cual el número de la muestra 50 fueron los participantes y el software estadístico IBM SPSS26 Los resultados confirman el cálculo ordinal tiene una buena consistencia interna donde la escala al realizar el cálculo en el SPSS da una estimación por defecto como se puede apreciar en las siguientes tablas para cada dimensión :

Tabla 10 Valores de alfa de Cronbach por dimensiones Prest - test

DIMENSIONES	RESULTADO CRONBACH POR DIMENSIONES	PREST-TEST CRONBACH EXCEL	PREST-TEST CRONBACH SPSS26
Variable 1 efectos del estrés : dimensión sobrecarga de trabajo	0.70	0.98	0.97
Variable 1 efectos del estrés : dimensión falta de control	0.77		
Variable 1 efectos del estrés : dimensión falta de recompensas	0.70		
Variable 2 compromiso laboral : dimensión compromiso afectivo	0.71		
Variable 2 compromiso laboral : dimensión compromiso continuo	0.71		
Variable 2 compromiso laboral : dimensión compromiso normativo	0.70		

Tabla 11 Valores de alfa de Cronbach por dimensiones Post test

DIMENSIONES	RESULTADO CRONBACH POR DIMENSIONES	POST-TEST CRONBACH EXCEL	POST-TEST CRONBACH SPSS26
Variable 1 efectos del estrés : dimensión sobrecarga de trabajo	0.72		
Variable 1 efectos del estrés : dimensión falta de control	0.79		
Variable 1 efectos del estrés : dimensión falta de recompensas	0.78	0.99	0.98
Variable 2 compromiso laboral : dimensión compromiso afectivo	0.72		
Variable 2 compromiso laboral : dimensión compromiso continuo	0.72		
Variable 2 compromiso laboral : dimensión compromiso normativo	0.72		

Validez:

La validez de los juicios de expertos se refiere a la capacidad de los expertos para realizar evaluaciones precisas y confiables en un determinado contexto. Los juicios de expertos pueden ser utilizados para evaluar la validez de contenido de un cuestionario, lo cual implica asegurar que los ítems incluidos en el instrumento sean relevantes y representativos del constructo que se pretende medir.

Tabla 12 de opinión de la aplicación por el juicio de expertos para ambas variables

Nro.	Grado	Apellidos y nombres	DNI	Opinión de la aplicación
01	Magister	Mendivil Flores, Nélide Patricia	40094311	Aplicable
02	Magister	Torres Anarcaya, Jesica Alejandrina	41364096	Aplicable
03	Magister	Loli Monzón, Janeth Liliana	07619135	Aplicable

Tabla 13 Validez de los instrumentos para la primera variable efectos de estrés

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas y reglamentos.	1				
Lealtad y sentido de pertenencia.	al 30	4	4	4	
Cumplimiento de responsabilidades laborales.					

Tabla 14 Validez de los instrumentos para la segunda variable compromiso laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas y reglamentos.	1				
	al				
Lealtad y sentido de pertenencia.	30	4	4	4	
Cumplimiento de responsabilidades laborales.					

3.5 Procedimientos

Se presentará una solicitud de permiso para dar cumplimiento a la investigación al director de la I.E., a continuación se reparte el instrumento a los maestros, para poder conseguir óptimos resultados que, luego de esto se recolectará y serán aplicados a la muestra, para luego llegar a concluir y recomendar.

3.6 Método de análisis de datos

La información se ingresará en el IBM SPSS Statistics 26, se aplicarán métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, lo cual se presentarán en tablas de frecuencia para explicar la correlación de cada variable y sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Al abordar los aspectos éticos, es relevante considerar las palabras de Prado-Carrera (2016), quien define la ética como la disciplina que estudia la conducta moral del individuo en la sociedad. Por lo tanto, en esta investigación se preservará el anonimato de la institución educativa donde se llevará a cabo el estudio. Además, el investigador asume la responsabilidad de denunciar cualquier irregularidad en el proceso de investigación ante el Vicerrectorado de Investigación. En concordancia con la política anti-plagio de la UCV, se promoverá la originalidad en la investigación, ya que cualquier falta de respeto a este principio será informada al Tribunal de Honor de la universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 15 *Fiabilidad del documento*

	Estadísticas de elemento		
	Media	Desv. Desviación	N
Efectos de estrés	185,0200	32,49646	50
Compromiso laboral	200,0000	24,91373	50

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	2

Demuestra alta confiabilidad para las variables efectos de estrés y compromiso laboral .

Tabla16 Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Compromiso laboral	Shapiro – Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Efectos de estrés	185,00	,788	3	,086
	193,00			
	195,00			
	198,00			
	204,00			
	205,00			
	212,00	,894	4	,403
	214,00			
	226,00			

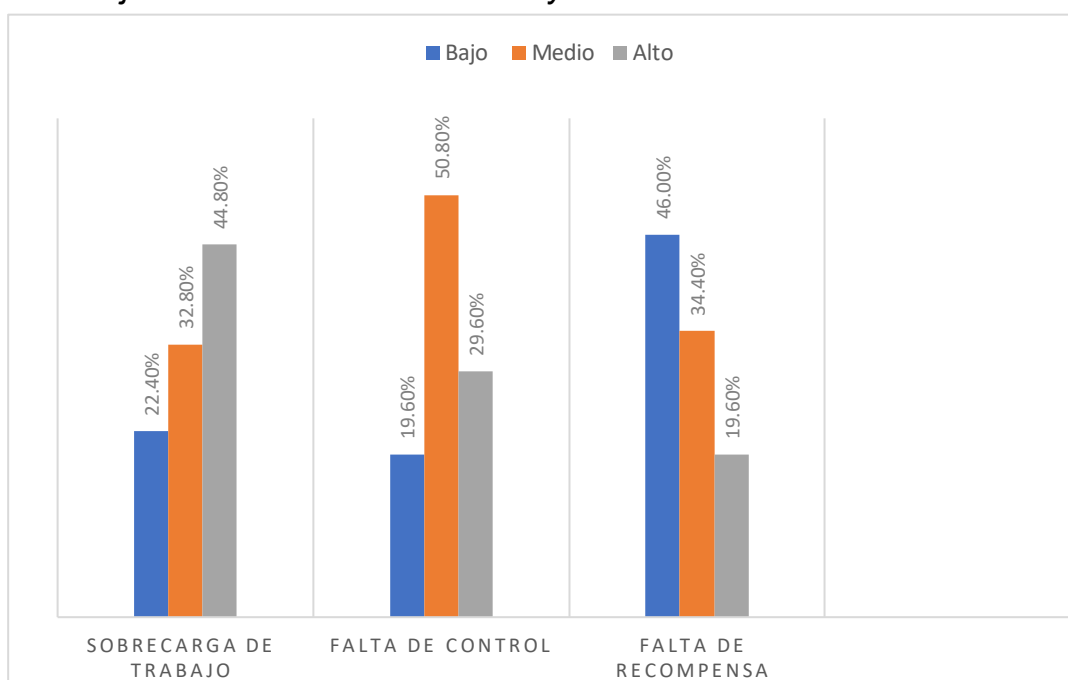
Presenta en su estadístico significativo de ,086 de correlación positiva fuerte y la Sig. ,403 es menor a 0,05 demostrando la correlación entre ambas variables

4.1 Nivel descriptivo

Tabla 17 Frecuencias de los efectos de estrés y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Sobrecarga de trabajo	112	22.40%	164	32.80%	224	44.80%
Falta de control	98	19.60%	172	34.40%	230	46.00%
Falta de recompensa	230	46.00%	172	34.40%	98	19.60%

Figura 4 Porcentajes del estrés laboral docente y administrativo

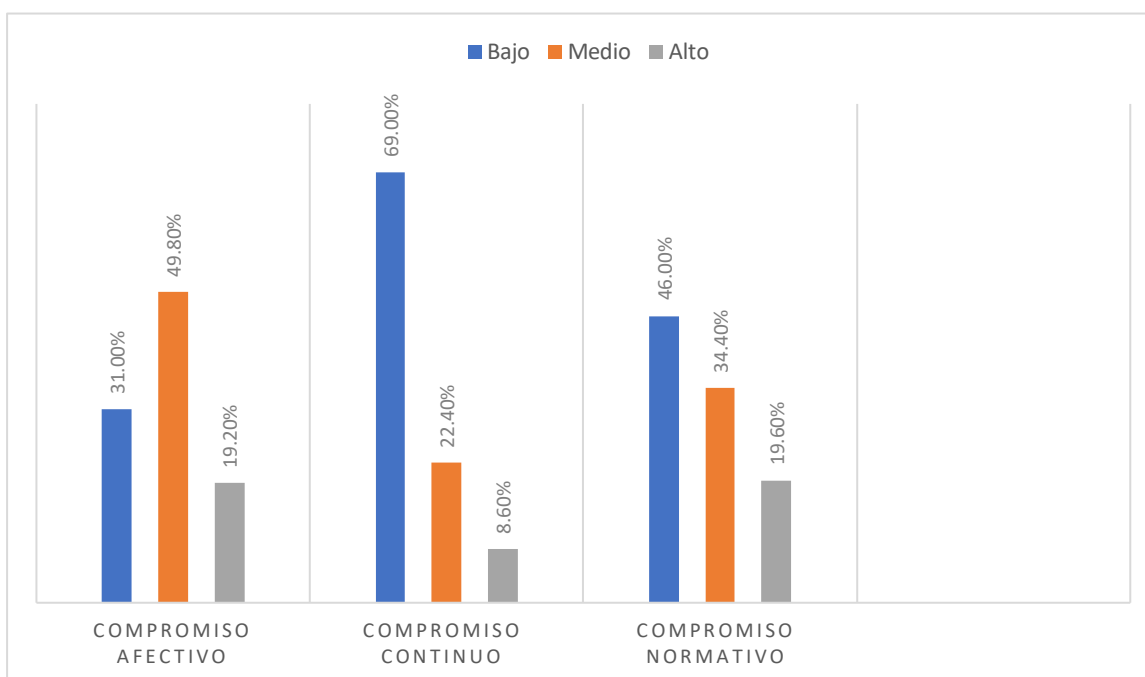


Los datos demuestran que en la sobre carga de trabajo a los docentes y administrativos el 44.80%(26) evidencian un alto nivel de estrés como en el nivel medio un 32.80%(14) se considera que algunos docentes y administrativos se encuentran en un 22.40% (10). Para falta de control presenta un nivel medio al 50.80 % (30) y en el nivel alto con un 29.60% (12) y con un 19.60% (8) , así mismo en la falta de recompensa se encuentra en un nivel bajo con un 46.00%(27) con un porcentaje de 34.40% (15) y con 19.60%(8)

Tabla 18 Frecuencias del compromiso laboral y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso afectivo	155	31.00%	249	49.80%	96	19.20%
Compromiso continuo	345	69.00%	112	22.40%	43	8.60%
Compromiso normativo	230	46.00%	172	34.40%	98	19.60%

Figura 5 Porcentajes del compromiso laboral y sus dimensiones



Los datos demuestran que en el compromiso afectivo de trabajo a los docentes y administrativos el 49.80%(30) evidencian en nivel medio de compromiso laboral como en el nivel bajo un 31.00%(12) se considera que algunos docentes y administrativos se encuentran en un 19.20.40% (8). Para compromiso continuo presenta un nivel bajo al 69.00 % (36) y en el nivel medio con un 22.40% (10) y con un 8.60%(4) con nivel alto , así mismo en el compromiso normativo se encuentra en un nivel bajo con un 46.00%(27) con un porcentaje de 34.40% en nivel medio (15) y con 19.60%(8) en alto

4.2. Nivel inferencial

Prueba de la hipótesis general

Ho: No Existe relación entre el estrés y el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023.

Ha: Existe relación entre el estrés y el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023

Significancia $\alpha = 0,005$

Con la regla de decisión . Si el p-valor $<0,005$, se rechaza Ho y se acepta Ha

Tabla19 Contrastación de hipótesis de las variables efectos del estrés y el compromiso laboral

		<i>Efectos de estrés</i>	<i>Compromiso laboral</i>
<i>Efectos de estrés</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,591*
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
	<i>N</i>	50	50
<i>Compromiso laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,591*	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	
	<i>N</i>	50	50

Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,591 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés ,591** y el compromiso laboral 1 con una presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, se rechaza la Ho (hipótesis nula) y se acepta la alterna (Ha) concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023.

Prueba de hipótesis específica

Primera:

Ho: La falta de apoyo por parte de la institución educativa para gestionar eficazmente la carga de trabajo NO impactará negativamente en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023.

Ha: La falta de apoyo por parte de la institución educativa para gestionar eficazmente la carga de trabajo impactará negativamente en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023.

Significancia $\alpha = 0,005$

Con la regla de decisión . Si el p-valor $< 0,005$, se rechaza Ho y se acepta Ha

Tabla 20 Contrastación de hipótesis de las variables efectos del estrés y gestionar eficazmente la carga de trabajo

		<i>Efectos de estrés</i>	<i>Compromiso laboral</i>	<i>Sobre carga de trabajo</i>
<i>Efectos de estrés</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,200	,319*
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,163	,024
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Compromiso laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,200	1	,216
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,163		,133
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Sobre carga de trabajo</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,319*	,216	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,024	,133	
	<i>N</i>	50	50	50

Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,200 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés ,200** y la dimensión sobre carga de trabajo con la V1 con una presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, no se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la alterna (H_a) concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023.

Segunda:

Ho : Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés relacionados con la falta de control NO tendrán una mayor propensión al agotamiento emocional, lo que afectará negativamente su compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023.

Ha : Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés relacionados con la falta de control tendrán una mayor propensión al agotamiento emocional, lo que afectará negativamente su compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023.

Significancia $\alpha = 0,005$

Con la regla de decisión . Si el p-valor $< 0,005$, se rechaza Ho y se acepta Ha

Tabla 21 Correlación efectos del estrés y las dimensiones

		<i>Efectos de estrés</i>	<i>Compromiso laboral</i>	<i>Falta de control</i>
<i>Efectos de estrés</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,200	,319*
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,163	,024
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Compromiso laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,308*	,544**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,030	,000
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Falta de control</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,544**	,422**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	,002	
	<i>N</i>	50	50	50

Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,308 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés ,308** y el Falta de control 1 con una presentado

una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, no se das por aceptada la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la alterna (H_a) concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023.

Tercera:

Ho: Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés debido a la falta de recompensas tangibles, como incentivos económicos o reconocimiento, NO presentarán un menor compromiso laboral en comparación con aquellos que reciben recompensas adecuadas de la Institución educativa Ica, 2023.

Ha: Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés debido a la falta de recompensas tangibles, como incentivos económicos o reconocimiento, presentarán un menor compromiso laboral en comparación con aquellos que reciben recompensas adecuadas de la Institución educativa Ica, 2023.

Significancia $\alpha = 0,005$

Con la regla de decisión . Si el p-valor <0,005, se rechaza Ho y se acepta Ha

Tabla 22 Efectos de estrés y la dimensión falta de recompensa

		<i>Efectos de estrés</i>	<i>Compromiso laboral</i>	<i>Falta de recompensas</i>
<i>Efectos de estrés</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,474*	,288*
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,001	,042
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Compromiso laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,474*	1	,387**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,001		,005
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Falta de recompensas</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,288**	,387**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,042	,005	
	<i>N</i>	50	50	50

Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,474 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés ,474** y el compromiso laboral 1 con una presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de

0,000<0,005, no se da por aceptada la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la alterna (H_a) concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral y la dimensión falta de recompensa de la Institución educativa Ica, 2023.

Cuarta :

Ho: Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés NO presentarán una disminución en su compromiso afectivo hacia el trabajo en comparación con aquellos que experimentan niveles más bajos de estrés de la Institución educativa Ica, 2023.

Ha: Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés presentarán una disminución en su compromiso afectivo hacia el trabajo en comparación con aquellos que experimentan niveles más bajos de estrés de la Institución educativa Ica, 2023.

Significancia $\alpha = 0,005$

Con la regla de decisión . Si el p-valor $<0,005$, se rechaza Ho y se acepta Ha

Tabla 23 Correlación de las dos variables con la dimensión compromiso afectivo
Compromiso afectivo

		<i>Efectos de estrés</i>	<i>Compromiso laboral</i>	<i>Compromiso afectivo</i>
<i>Efectos de estrés</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,449*	,328*
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,001	,020
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Compromiso laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,449*	1	,544**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,001		,000
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Compromiso afectivo</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,328*	,544**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,020	,000	
	<i>N</i>	50	50	50

Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral 449 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés 499** y el compromiso laboral 1 con una

presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, no se da por aceptada la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la alterna (H_a) concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023.

Quinta :

Ho : Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés NO tendrán una mayor propensión a considerar la posibilidad de abandonar su trabajo o buscar oportunidades laborales en otros lugares, lo que afectará negativamente su compromiso continuo de la Institución educativa Ica, 2023.

Ha : Los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés tendrán una mayor propensión a considerar la posibilidad de abandonar su trabajo o buscar oportunidades laborales en otros lugares, lo que afectará negativamente su compromiso continuo de la Institución educativa Ica, 2023.

Significancia $\alpha = 0,005$

Con la regla de decisión . Si el p-valor <0,005, se rechaza Ho y se acepta Ha

Tabla 24 Correlación de las dos variables con la dimensión compromiso continuo

		<i>Efectos de estrés</i>	<i>Compromiso laboral</i>	<i>Falta de recompensas</i>
<i>Efectos de estrés</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,551**	,346*
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000	,014
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Compromiso laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,551**	1	,554**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000		,000
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Falta de recompensas</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,346*	,544**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,014	,000	
	<i>N</i>	50	50	50

Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,551 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés ,551** y el compromiso continuo 1 con una

presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, donde se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se acepta rechaza la alterna (H_a) concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023.

Sexta:

Ho : La implementación de estrategias para promover una cultura organizacional saludable, basada en el respeto, la equidad y el reconocimiento, No mejorará el compromiso normativo de los docentes y personal administrativo al reducir los niveles de estrés percibido de la Institución educativa Ica, 2023.

Ha : La implementación de estrategias para promover una cultura organizacional saludable, basada en el respeto, la equidad y el reconocimiento, mejorará el compromiso normativo de los docentes y personal administrativo al reducir los niveles de estrés percibido de la Institución educativa Ica, 2023.

Significancia $\alpha = 0,005$

Con la regla de decisión . Si el p-valor <0,005, se rechaza Ho y se acepta Ha

Tabla 25 De correlación del estadígrafo de Pearson para la variable efectos del estrés y sus dimensiones

		<i>Efectos de estrés</i>	<i>Compromiso laboral</i>	<i>Falta de recompensas</i>
<i>Efectos de estrés</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,544**	,328*
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000	,020
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Compromiso laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,544**	1	,449**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000		,001
	<i>N</i>	50	50	50
<i>Falta de recompensas</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,328*	,449**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,020	,001	
	<i>N</i>	50	50	50

Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,544 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso normativo para el efectos de estrés ,020** y el compromiso laboral ,001 con una

presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,001 < 0,005$, no se da por aceptada la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la alterna (H_a) concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023.

V. DISCUSIÓN

Muestran que los efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes impacta de manera significativa en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023, así también, los estudios emitidos a nivel internacional e nacional, han enriqueciendo la presente investigación indica significativos cambios, también el objeto de advertencia señala a esta nueva realidad una adaptación la cual se debe tener en cuenta la suspensión de actividades en relación al COVID-19 de un retorno de aislamiento a uno presencial. El retorno con todo lo que conlleva ha ocasionado estrés para un buen desempeño, por ende asumir compromisos laborales por parte de los docentes y los administrativos; sumándose a ello el director, docentes y padres de familias. todo ello se consideró como producto de estrés en docentes y administrativos. en el presente estudio se centra en demostrar si existe efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023. Teniendo el objetivo principal: Investigar y analizar los efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023.

Proceder a exponer la discusión de los resultados de la presente en primer instancia resultados descriptivos sobre los efectos del estrés y sus dimensiones. Los datos demuestran que en la sobre carga de trabajo a los docentes y administrativos el 44.80%(26) evidencian un alto nivel de estrés como en el nivel medio un 32.80%(14) se considera que algunos docentes y administrativos se encuentran en un 22.40% (10). Para falta de control presenta un nivel medio al 50.80% (30) y en el nivel alto con un 29.60% (12) y con un 19.60% (8), así mismo en la falta de recompensa se encuentra en un nivel bajo con un 46.00%(27) con un porcentaje de 34.40% (15) y con 19.60%(8).

Se detallará la hipótesis general si existe relación entre el estrés y el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023. Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,591 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para

compromiso laboral para el efectos de estrés ,591** y el compromiso laboral 1 con una presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, la H_0 se da por no aceptada , concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023.

Del cruce de las variables efectos del estrés y el compromiso docentes y administrativo Pearson sugiere que hay una relación significativa. Danny Echerri Garcés (2019) en Ciudad Guzmán, Jalisco, se analizó el estrés laboral y la efectividad en el contexto educativo de 276 docentes de educación básica. El perfil sociodemográfico de los docentes reveló que la mayoría eran mujeres, casados, con nivel de escolaridad de Licenciatura y trabajaban en el turno matutino, teniendo una edad promedio de 39 años. encontró un nivel alto de estrés laboral, indicando implementar medidas de promoción y prevención en la salud laboral. Estos resultados concuerdan con otros estudios que han señalado la presencia de estrés laboral en docentes de escuelas de educación básica en México. Además, se observó que el sexo femenino presentan un mayor nivel de estrés laboral en comparación con los hombres ($p < 0.05$), aunque también se percibió una tendencia no estadísticamente significativa hacia una mayor efectividad en sus escuelas ($p \geq 0.05$). En resumen, el estudio resalta la presencia significativa de estrés laboral entre los docentes de educación básica en Ciudad Guzmán, Jalisco. Esta situación enfatiza la importancia de adoptar estrategias para abordar y mitigar los niveles de estrés en el ámbito educativo. La necesidad de brindar apoyo específico a las docentes para mejorar su bienestar y satisfacción en el trabajo. En general, los resultados de este estudio respaldan la importancia de cada docente, permitirá mejorar su calidad de vida y su rendimiento en el contexto educativo. Es esencial que las autoridades educativas e instituciones escolares implementen medidas de apoyo y atención al personal docente creando un ambiente de trabajo más saludable y propicio.

Desde el punto de vista de Richard Lazarus f (1991), publicó numerosos trabajos a lo largo de su carrera, pero uno de sus libros más influyentes es "Emotion and Adaptation" (Emoción y adaptación), En este libro, Lazarus desarrolla su teoría de la evaluación cognitiva del estrés, donde argumenta que la forma en que

evaluamos y percibimos una situación determinará nuestra respuesta emocional y nuestra capacidad para hacer frente al estrés. Richard Lazarus es un destacado psicólogo que ha realizado importantes contribuciones al estudio del estrés y el afrontamiento. En su modelo transaccional del estrés, Lazarus identifica seis dimensiones clave en la experiencia del estrés. Examinaron cómo el estrés docente y la autoeficacia del docente predicen el compromiso, el agotamiento emocional y la motivación para abandonar la profesión docente. El estrés presenta correlación negativa entre los niveles de estrés y el compromiso laboral, lo que indica que a medida que aumenta el estrés, disminuye el compromiso. Se deberá promover la conciencia y la comprensión del estrés en el entorno laboral, su salud y compromiso laboral.

Con relación a la hipótesis específica en primer orden la falta de apoyo por parte de la institución educativa para gestionar eficazmente la carga de trabajo impactará negativamente en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023 Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,200 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés ,200** y la dimensión sobre carga de trabajo con la V1 con una presentado una correlación inversa moderada de $0,000 < 0,005$, no se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la alterna (H_a) concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023; tiene relación Castañeda Santillán, et al (2022), realizaron un estudio en San Luis Potosí, México, el análisis de Satisfacción Laboral (SL) y el Síndrome de Burnout (SB) en docentes de educación superior. El objetivo fue medir y describir el nivel de SL, la prevalencia del SB y su posible vinculación. Investigación fue cuantitativo, correlacional, estadístico descriptivo e inferencial. Con 61 docentes de una universidad pública en San Luis Potosí. Los resultados revelaron un nivel medio, mientras que los niveles de propensión al SB oscilan entre leves y moderados. Sin embargo, no presenta relación estadísticamente significativa entre la propensión al SB y la SL. Los hallazgos, influir en el desarrollo del SB. En este sentido, es esencial para promover ambientes de trabajo saludables que repercutan positivamente tanto en ellos como en sus estudiantes. Sustentada por el teórico Macey y Schneider (

2008) son conocidos por su enfoque de "El modelo de compromiso laboral". Este modelo se basa en la teoría de autodeterminación y en el enfoque de las características del trabajo. Los autores proponen que el compromiso laboral se compone de tres dimensiones principales en la que se refiere a la absorción en el que los empleados están completamente inmersos en su trabajo y se olvidan del tiempo y de las preocupaciones externas. Los empleados con una alta absorción se sienten absorbidos por sus tareas laborales y encuentran gratificación en el flujo constante de su trabajo.

Para la hipótesis específica en segundo orden los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés relacionados con la falta de control tendrán una mayor propensión al agotamiento emocional, lo que afectará negativamente su compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023. Castañeda Santillán, et al (2022), realizaron un estudio en San Luis Potosí, México, para analizar la relación entre la Satisfacción Laboral (SL) y el Síndrome de Burnout (SB) en docentes de educación superior. El objetivo fue medir y describir el nivel de SL, la prevalencia del SB y su posible vinculación. Investigación fue cuantitativa y correlacional, utilizando cuestionarios, escalas cuantitativas y análisis estadístico descriptivo e inferencial.

Macey y Schneider (2008) son conocidos por su enfoque de "El modelo de compromiso laboral". Este modelo se basa en la teoría de autodeterminación y en el enfoque de las características del trabajo. Los autores proponen que el compromiso laboral se compone de tres dimensiones principales en la dimensión vigor se refiere a la energía, la resistencia y la disposición activa que los empleados muestran hacia su trabajo con un alto nivel de vigor están entusiasmados, comprometidos y muestran una alta dedicación y persistencia en sus tareas laborales.

En relación a la hipótesis específica de tercer orden los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés debido a la falta de recompensas tangibles, como incentivos económicos o reconocimiento, presentarán un menor compromiso laboral en comparación con aquellos que reciben recompensas adecuadas de la Institución educativa Ica, 2023. Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,474 ** con el margen de error de 0,01

bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés ,474** y el compromiso laboral 1 con una presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, no se da por aceptada la H_0 , concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral y la dimensión falta de recompensa de la Institución educativa Ica, 2023. Para Condori Mamani (2021) en su investigación pretende "examinar la conexión entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en el personal administrativo de las instituciones educativas JEC de la UGEL Moho - 2020". El estudio se adhirió a un enfoque descriptivo tanto como correlacional y adoptó el estudio no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 61 trabajadores y se empleó un enfoque censal para la recolección de datos. La información se obtuvo mediante el uso de dos instrumentos: el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados revelaron que el coeficiente de correlación de Spearman fue estadísticamente significativo con un valor de $r = 0,016$, que es inferior a 0.05. Además, se encontró $-0,431$, lo que sugiere una relación media negativa entre ambas variables

En referencia a la hipótesis específica de cuarto orden los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés presentarán una disminución en su compromiso afectivo hacia el trabajo en comparación con aquellos que experimentan niveles más bajos de estrés de la Institución educativa Ica, 2023. Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral 449 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés 499** y el compromiso laboral 1 con una presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, no se da por aceptada la H_0 , concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023. Tiene relacion con Nieto Atencia (2022) realizó un estudio titulado "Promoción de la salud emocional y compromiso organizacional en el servicio de farmacia de un hospital en Vitarte, Lima, 2022". La intención relacionar la V1 y la V2. Básica, cuantitativo y no experimental de nivel correlacional. 35

empleados del servicio de farmacia, y se utilizó la técnica de censo para cuantificar las variables bajo estudio. Lo obtenido destaca la existencia de una conexión significativa entre la V1 y la V2 en el servicio de farmacia del hospital en Vitarte, Lima, en el año 2022. Esta asociación fue demostrada de manera estadísticamente significativa Rho-Spearman, obteniendo un coeficiente de $RS = 0.961$ con una significancia de $0.000 < 0.05$. En conclusión, los hallazgos del estudio validaron tanto la hipótesis general como las específicas de la investigación.

La hipótesis específica de quinto orden los docentes y personal administrativo que experimentan altos niveles de estrés tendrán una mayor propensión a considerar la posibilidad de abandonar su trabajo o buscar oportunidades laborales en otros lugares, lo que afectará negativamente su compromiso continuo de la Institución educativa Ica, 2023. Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,551 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso laboral para el efectos de estrés ,551** y el compromiso continuo 1 con una presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, donde se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se acepta rechaza la alterna (H_a) concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023. Como Castañeda Santillán, et al (2022), realizaron un estudio en San Luis Potosí, México, la Satisfacción Laboral (SL) y el Síndrome de Burnout (SB) en docentes de educación superior. El objetivo es la SL, la prevalencia del SB y su posible vinculación. Investigación fue cuantitativo y correlacional, utilizando cuestionarios, escalas cuantitativas y descriptivo e inferencial. La muestra consistió en 61 docentes de una universidad pública en San Luis Potosí. Los resultados revelaron en medio nivel los docentes en SL, mientras que la propensión al SB oscilan entre leves y moderados. Sin embargo, no se encontró una relación en ambas. Los hallazgos sugieren que el contexto organizacional, el género y la situación laboral pueden incidir en el estrés y, por consiguiente, influir en el desarrollo del SB. En este sentido, es esencial darle valor como el mejorar los ambientes que repercutan positivamente tanto en ellos como en sus estudiantes.

La hipótesis específica en sexto orden La implementación de estrategias para promover una cultura organizacional saludable, basada en el respeto, la equidad y el reconocimiento, mejorará el compromiso normativo de los docentes y personal administrativo al reducir los niveles de estrés percibido de la Institución educativa Ica, 2023. Para el estadígrafo de Pearson su Sig. bilateral ,544 ** con el margen de error de 0,01 bilateral dando una confianza al 99,99% ** para el efecto de estrés 1 y compromiso laboral su Sig. es menor a 0,05. y así mismo para compromiso normativo para el efectos de estrés ,020** y el compromiso laboral ,001 con una presentado una correlación inversa moderada significancia bilateral de $0,001 < 0,005$, no se da por aceptada la H_0 , concluyendo que el efecto del estrés se relaciona en forma significativa con el compromiso laboral de la Institución educativa Ica, 2023. se sustenta en Hans Selye (1956), el estrés es una reacción general del organismo ante cualquier demanda o estímulo que requiera adaptación. Este puede surgir debido a eventos tanto positivos (eustres) como negativos (distrés). El cuerpo responde al estrés a través de diversas etapas: alarma, resistencia y agotamiento. Hans Selye, reconocido por sus investigaciones en el campo del estrés, advirtió que una prolongada exposición a situaciones estresantes puede generar complicaciones tanto a nivel físico como mental en la salud. Este estado emocional puede tener efectos negativos en el bienestar general del individuo si no se aborda de manera adecuada. Desde la perspectiva de Richard Lazarus (1991), un destacado psicólogo cuyas contribuciones al estudio del estrés y el afrontamiento han sido significativas, se destaca su libro "Emoción y adaptación". En este libro, Lazarus desarrolla su teoría de la evaluación cognitiva del estrés, donde argumenta que la forma en que percibimos y evaluamos una situación determinará nuestra respuesta emocional y nuestra capacidad para hacer frente al estrés. Lazarus identifica seis dimensiones clave en la experiencia del estrés, incluyendo la evaluación primaria y secundaria, la respuesta emocional, las estrategias de afrontamiento y las consecuencias a corto y largo plazo. Su enfoque resalta de r cómo las personas perciben y afrontan el estrés. Así como Juster, R. P. et al. (2010) y sus colegas realizaron un estudio en 2010 titulado "Biomarcadores de carga alostática de estrés crónico y su impacto en la salud y la cognición". En este estudio, se exploran los efectos del estrés crónico en la salud y el funcionamiento cognitivo. Los resultados muestran que una mayor carga alostática,

indicativa de una exposición prolongada al estrés, se coliga con un mayor riesgo de enfermedades crónicas y trastornos del estado de ánimo. Además, se observa que la carga alostática afecta negativamente el funcionamiento cognitivo, Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el estrés crónico e implementar intervenciones y estrategias efectivas de manejo del estrés para reducir sus efectos adversos.

VI. CONCLUSIONES

Primero.- El estrés como un impacto significativo en el compromiso laboral de los docentes y el personal administrativo. Se ha presentado una congruencia negativa entre los niveles de estrés y el compromiso laboral, lo que se evidencia que a medida que aumenta el estrés, disminuye el compromiso.

Segundo.- Los factores estresantes en el entorno laboral, como la carga de trabajo excesiva, la presión por los resultados y la falta de recursos, contribuyen al deterioro del compromiso laboral de los docentes y el personal administrativo. Estos factores pueden generar agotamiento emocional y desgaste en los empleados.

Tercero.- El apoyo organizacional que no está presente y la falta de reconocimiento y recompensas por el trabajo realizado son también factores estresantes que afectan negativamente al compromiso laboral. Cuando los docentes y el personal administrativo no se sienten valorados y apoyados, es más probable que experimenten altos niveles de estrés y una disminución en su compromiso.

Cuarto.-El compromiso laboral de los docentes y el personal administrativo presenta un impacto directo en la calidad organizacional. Cuando los empleados están comprometidos con su trabajo, son más propensos a brindar un mejor rendimiento y tener una actitud positiva hacia sus responsabilidades.

Quinto.- Es necesario implementar estrategias y programas de gestión del estrés en las instituciones educativas y organizaciones administrativas. Esto implica proporcionar recursos adecuados, fomentar un entorno de apoyo y reconocimiento, y brindar oportunidades de desarrollo profesional como de crecimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Primero.- Promover la conciencia y la comprensión del estrés en el entorno laboral, educando a los docentes y al personal administrativo sobre los efectos del estrés en su salud y compromiso laboral.

Segundo.- Implementar programas de bienestar y gestión del estrés que incluyan metodologías de manejo del estrés, como la relajación, el ejercicio físico y el desarrollo de habilidades de afrontamiento.

Tercero.- Fomentar un entorno de apoyo y reconocimiento, donde los docentes y el personal administrativo se sientan valorados y respaldados por sus superiores y colegas.

Cuarto.- Brindar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento, que permitan a los empleados ampliar sus habilidades y conocimientos, lo cual puede tener un impacto positivo en su compromiso laboral.

Quinto.- Instituir estrategias que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para ayudar a reducir el estrés y fomentar el compromiso laboral.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Perú: Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/uRf1b44BjEC?hl=es&gbpv=0
- Almeida Freire, Magda, Oliveira, Eliany Nazaré, Guimarães Ximenes Neto, Francisco Rosemiro, Evangelista Lopes, Roberlândia, Gomes Nogueira Ferreira, Adriana, & Vieira Gomes, Bruna. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-28. Recuperado el 29 de junio de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000100003&lng=en&tlng=es
- Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación (6 ed.). Episteme. Obtenido de http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documents/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf
- Bada, O., María, S. R., Ericson, C., Elizabeth, A., & Carmen, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6), 1138-1144. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- BarOn, R. (1997). Development of the Baron EQ-I: A measure of emotional and social intelligence.
- Barraza Macías, A., & Acosta Chávez, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior Innovación Educativa. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. (C. O. Madrid, Ed.) *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. Obtenido de : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>

- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones* (1 ed.). Trillas S.A. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Campos, Á. F., & Aguirre, L. R. (2011). El Clima Organizacional Y El Compromiso Institucional En Las Iles De Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21-30. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v41n109/2448-7678-ia-41-109-21.pdf>
- Casquero, D. (2019). *Estilos de liderazgo y compromiso laboral*. (Tesis de Maestría). Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3522>
- Castañeda-Santillán, Laura Lucía, & Sánchez-Macías, Armando. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021*. (Tesis de maestría). Madre de Dios. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Conciencia Tecnológica*(60). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Echerri Garcés, Danny, Santoyo Telles, Felipe, Rangel Romero, Miguel Ángel, & Saldaña Orozco, Claudia. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 845-867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>

- Fernández Quispe, A. M. (2021). Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69741/Fern%
c3%a1ndez_QAM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69741/Fern%c3%a1ndez_QAM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- García, C. (2019). Vulnerabilidad al estrés laboral y equilibrio familia trabajo en docentes de una institución politécnica (Estado de México, 2018). Un acercamiento desde el género. (Tesis de maestría). México. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/105036>
- Genesis, D. (2020). Estrés laboral sanitario y calidad de atención percibida por usuarios externos del Hospital Básico de Vinces durante COVID-19. Ecuador.
- Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación, 6, 170-191. Obtenido de [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.p
df](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?seque
nce=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Iglesias Armenteros, A. L. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería, 34(1). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-
03192018000100016&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=en)
- Johnny González Vásquez, R. R. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 1157-1170. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Liza, J. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. 2020. (Tesis de licenciatura). Pimentel. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7106>

- Managua, FAREM-Carazo, In the second semester 2019. Revista Torreón Universitario, 9(25), 29-42. <https://doi.org/10.5377/torreon.v9i25.985>
- Martínez, M. J. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewji7prS7P76AhVjBbkGHc6oDC0Q6AF6BAgNEAI#v=onepage&q&f=false>
- Mena, B., Cruz, D., & Guevara, A. (2020). Work-care stress syndrome in teachers of UNAN- Managua, FAREM-Carazo, In the second semester 2019. Revista Torreón Universitario, 9(25), 29-42. <https://doi.org/10.5377/torreon.v9i25.985>
- Neciosup, C. (2020). Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza. (Tesis de maestría). Trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48954>
- Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de [chrome-extensihttps://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar(Sede Ecuador), Quito. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8191>
- Otero-López, J. M. (2015). Estrés Laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. España: Díaz de Santos. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Estr%C3%A9s_laboral_y_Burnout_en_profesores/999vCQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=que+es+el+estres+laboral&printsec=frontcover

- Pablo Gutiérrez-Santander, S. M.-S.-V. (2005). ESTRÉS DOCENTE: ELABORACIÓN DE LA ESCALA. *Revista Electrónica de Investigación*, 11(1), 47-61. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/79959/00820103010362.pdf?sequence=1>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Prado-Carrera, G. J. (2016). La moral y la ética: Piedra angular en la enseñanza del derecho. *Opción*, 32(13), 369-390. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483019.pdf>
- Recesión. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285- 308. <https://www.jstor.org/stable/2392498?seq=1>
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: The McGraw-Hill. Obtenido de <file:///C:/Users/mili7/OneDrive/Escritorio/III%20CICLO%20MAESTR%C3%8DA/ESTRES%20LABORAL/Sampieri.Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Sahlin, S. (2023). Professional development of school principals – how do experienced school leaders make sense of their professional learning? *Educational Management Administration & Leadership*, 0(0), 1–18. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/17411432231168235>
- Sampieri, F. B. (1991). *Metodología De La Investigación*. McGraw - Hill Interamericana De México, S.A. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). London: Taylor & Francis
- Restrepo B, Luis F, & González L, Julián. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias* , 20 (2), 183-192. Recuperado el 21 de

julio de 2023, de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-06902007000200010&lng=en&tlng=es

Taboada Sanción, O. L. (2019). Estilo de liderazgo y su influencia en el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41126>

Tamayo, M. T. (2003). El Proceso De La Investigación Científica (4 ed.). México: Lumisa. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf

Tziner y Sharobi (2015). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and

Vázquez, P. (2017). Factores psicosociales y su impacto en el compromiso laboral en una empresa de automatización en Querétaro. (Tesis de Maestría). Santiago de Querétaro. Obtenido de <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/1551>

Vilchez, E. (2021). Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador - 2020. (Tesis de Maestría). Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10213>

Work family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture.

Amorós, E. (2007). Organizational behavior. Perú: Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. School of Economics. Retrieved from https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizaciona/uRfl1b44BjEC?hl=en&gbpv=0

Almeida Freire, M., Oliveira, E. N., Guimarães Ximenes Neto, F. R., Evangelista Lopes, R., Gomes Nogueira Ferreira, A., & Vieira Gomes, B. (2015). Burnout syndrome: a study with teachers. Salud de los Trabajadores,

23(1), 19-28. Retrieved June 29, 2023, from http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000100003&lng=en&tlng=es

Arias, F. G. (2012). *The Research Project* (6th ed.). Episteme. Retrieved from http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/EI%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf

Bada, O., María, S. R., Ericson, C., Elizabeth, A., & Carmen, C. (2020). Job stress and organizational climate in Peruvian teachers. *Medisur*, 18(6), 1138-1144. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>

BarOn, R. (1997). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence.

Barraza Macías, A., & Acosta Chávez, M. (2008). Organizational commitment of teachers in a higher education institution. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>

Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Organizational commitment in a sample of Mexican workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>

Brunet, L. (1987). *Work Climate in Organizations* (1st ed.). Trillas S.A. Retrieved from <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Campos, Á. F., & Aguirre, L. R. (2011). Organizational Climate and Institutional Commitment in Higher Education Institutions in Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21-30. Retrieved from <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v41n109/2448-7678-ia-41-109-21.pdf>

Casquero, D. (2019). Leadership styles and organizational commitment. (Master's thesis). Lima. Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3522>

- Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Job satisfaction and burnout in school staff. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Collantes, Y. (2021). Job stress and job performance in the Educational Institution N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021. (Master's thesis). Madre de Dios. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Organizational Commitment. *Conciencia Technological*(60). Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Echerri Garcés, D., Santoyo Telles, F., Rangel Romero, M. Á., & Saldaña Orozco, C. (2019). Modulating effect of transformational leadership on job stress and perceived school effectiveness in basic education workers in Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 845-867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>
- Fernández Quispe, A. M. (2021). Institutional climate and teacher commitment in early childhood education teachers in San Martín de Porres, 2020. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69741/Fernandez_QAM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- García, C. (2019). Vulnerability to job stress and work-family balance in teachers of a polytechnic institution (State of Mexico, 2018). An approach from gender. (Master's thesis). Mexico. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.11799/105036>
- Genesis, D. (2020). Health job stress and perceived quality of care by external users of the Basic Hospital of Vices during COVID-19. Ecuador.
- Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2014). Sample selection. In *Research Methodology*, 6, 170-191. Retrieved from

http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf

Hurtado, M. (2017). Conceptual bases of organizational commitment. A view of involvement according to Meyer and Allen and its measurement in two companies in the retail sector of Piura. Piura. Retrieved from https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Iglesias Armenteros, A. L. (2018). An approach to Organizational Climate. Revista Cubana de Enfermería, 34(1). Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=en&tlng=en

ANEXOS

ANEXO 1 Tabla de operacionalización de variables

Variable 1: Efectos del estrés

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escalas de medición
Efectos del estrés	El estrés laboral es considerado por la Organización mundial de la salud (OMS) como una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede llegar a la totalidad de los trabajadores. Produce alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes (Esquivel, 2005; p. 1).	Para la V1 se aplicó a la muestra de estudio la Escala ED 6 para recoger información sobre el estrés laboral en los docentes de una Institución educativa, Ica 2023. La Escala de Estrés docente ED-6 compuesta por 43 ítems agrupados en tres dimensiones con una medición en escala de Likert del 1 al 5	Sobrecarga de trabajo Falta de control Falta de recompensas	Cumplimiento de plazos El nivel de ausentismo o las solicitudes frecuentes de tiempo libre. disminución en la calidad del trabajo Autonomía en la toma de decisiones. Grado de influencia en las políticas y procedimientos de trabajo. Acceso a recursos y apoyo necesarios Reconocimiento y apreciación. Oportunidades de crecimiento y desarrollo Ambiente laboral positivo	Likert: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Ocasionalmente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Variable2: Compromiso laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso laboral	Definen el compromiso laboral como la identificación del individuo con la organización, el cual se puede generar por las dimensiones. Hernández, et al. (2018)	El compromiso organizacional es el despliegue que el empleado realiza con sus capacidades profesionales para la preparación y desarrollo de sus actividades.	Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo	Dedicación y esfuerzo adicional. Lealtad y apoyo. Identificación con la organización. Adaptabilidad y aprendizaje. Innovación y creatividad. Desarrollo profesional. Cumplimiento de normas y reglamentos. Lealtad y sentido de pertenencia. Cumplimiento de responsabilidades laborales.	Likert: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Ocasionalmente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Anexo 2
Instrumentos
Variable 1 : efectos del estrés

La presente forma parte del trabajo de investigación denominado: Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023

La información se refiere a los factores y situaciones en el entorno laboral que generan estrés en los empleados como la sobre carga ,falta de control y falta de recompensas obtenida a partir del presente instrumento será utilizada sólo para fines de la investigación es anónimo y se evaluando de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones e Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Sobrecarga de trabajo						
01	¿Siento que mi carga de trabajo es excesiva y no puedo hacer frente a todas mis responsabilidades en el tiempo asignado?					
02	¿Siento que constantemente tengo tareas pendientes y no logro completarlas debido a la cantidad de trabajo que tengo?					
03	¿Experimento presión y estrés debido a la gran cantidad de trabajo que debo realizar diariamente?					
04	¿Me siento agobiado/a por la cantidad de tareas y responsabilidades que se acumulan en mi trabajo?					
05	¿Considero que la carga de trabajo que tengo es demasiado alta y afecta negativamente mi capacidad para cumplir con mis objetivos laborales?					
06	¿Siento que no dispongo del tiempo suficiente para descansar y recuperarme adecuadamente debido a la sobrecarga de trabajo?					
07	¿Experimento dificultades para mantener un equilibrio entre mi vida personal y profesional debido a la sobrecarga de trabajo?					
08	¿Siento que la sobrecarga de trabajo me impide realizar mi trabajo de manera eficiente y con la calidad que deseo?					
09	¿Me siento abrumado/a por las demandas y expectativas laborales que superan mi capacidad de manejo?					
10	¿Considero que la sobrecarga de trabajo es una fuente constante de estrés en mi vida laboral?					

Falta de control

- 11 ¿Siento que no tengo suficiente control sobre las tareas que debo realizar en mi trabajo?
- 12 ¿Experimento falta de autonomía y capacidad de tomar decisiones en relación con mi trabajo?
- 13 ¿Me siento limitado/a en cuanto a la flexibilidad y libertad para organizar mi tiempo y mis responsabilidades laborales?
- 14 ¿Considero que no tengo influencia ni intervención en la toma de decisiones afectando mi trabajo?
- 15 ¿Siento que no tengo la autoridad necesaria para llevar a cabo mi trabajo de manera efectiva?
- 16 ¿Experimento frustración debido al descontrol sobre la cuantía de tareas y la forma en que se llevan a cabo?
- 17 ¿Me siento atrapado/a en un entorno laboral donde no tengo margen de maniobra ni capacidad para influir en los resultados?
- 18 ¿Considero que la falta de control en mi trabajo contribuye a un mayor nivel de estrés y malestar?
- 19 ¿Siento que mi opinión y sugerencias no son tomadas en cuenta en el ámbito laboral?
- 20 ¿Experimento ansiedad debido a la falta de control sobre mi carga de trabajo y las decisiones relacionadas con mi labor?

Falta de recompensas

- 21 ¿Siento que mis esfuerzos y logros no son reconocidos ni valorados en mi trabajo?
- 22 ¿Considero que no se me brinda suficiente retroalimentación positiva por mi desempeño laboral?
- 23 ¿Me siento insatisfecho/a con las recompensas económicas y beneficios recibidos por mi trabajo?
- 24 ¿Experimento falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en mi puesto actual?
- 25 ¿Siento que mis habilidades y competencias no son aprovechadas ni reconocidas en mi organización?
- 26 ¿Considero que no se me asignan responsabilidades acordes con mi nivel de experiencia y capacidad?
- 27 ¿Me siento desmotivado/a debido a la ausencia de incentivos y reconocimientos por mi trabajo bien hecho?
- 28 ¿Experimento frustración por la exigüidad de ecuanimidad y rectitud en la distribución de recompensas en mi entorno laboral?
- 29 ¿Siento que el balance entre el esfuerzo que invierto en mi trabajo y las recompensas que recibo está desequilibrado?
- 30 ¿Considero que la falta de recompensas adecuadas contribuye a un mayor nivel de estrés y desgaste laboral?

Gracias por su participación

Variable 2 : compromiso laboral

La presente forma parte del trabajo de investigación denominado: Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023

La información se refiere al grado de implicancia , dedicación y conexión emocional que los empleados, tienen hacia su trabajo y su organización obtenido a partir del presente instrumento será utilizada sólo para fines de la investigación es anónimo y se evaluando de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones e Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
01	¿Siento un profundo apego emocional hacia mi trabajo en esta institución educativa?					
02	¿Me importa sinceramente el bienestar y el éxito de mis colegas y estudiantes en esta organización?					
03	¿Me siento emocionalmente conectado/a con los valores y la cultura de esta institución educativa?					
04	¿Experimento gratitud y aprecio hacia la oportunidad de trabajar en esta organización educativa?					
05	¿Mi compromiso con esta institución educativa se basa en sentimientos de afecto y cariño hacia ella?					
06	¿Me preocupo genuinamente por el crecimiento personal y profesional de mis compañeros de trabajo?					
07	¿Siento una fuerte conexión emocional con los logros y los desafíos que enfrenta esta institución educativa?					
08	¿Mi trabajo en esta organización evoca emociones positivas y un sentido de realización personal?					
09	¿Me siento entusiasmado/a y motivado/a cuando veo el impacto positivo que tiene mi trabajo en los estudiantes?					
10	¿Experimento un sentido de orgullo y satisfacción cuando hablo sobre mi trabajo y mi rol en esta institución educativa?					

Compromiso continuo

- 11 ¿Me siento comprometido/a con mi trabajo en esta institución educativa a largo plazo?
- 12 ¿Tengo la intención de seguir trabajando en esta organización educativa en el futuro?
- 13 ¿Considero que mi carrera profesional está ligada a esta institución y su misión educativa?
- 14 ¿Siento que mi trabajo en esta organización es una parte fundamental de mi identidad laboral?
- 15 ¿Estoy dispuesto/a hacer esfuerzos adicionales para contribuir al crecimiento y éxito de esta institución educativa?
- 16 ¿Me veo a mí mismo/a desarrollando una trayectoria profesional ascendente dentro de esta organización?
- 17 ¿Siento que este trabajo me brinda oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo?
- 18 ¿Me resulta difícil imaginarme trabajando en otra institución educativa en lugar de esta?
- 19 ¿Me comprometo activamente en actividades de desarrollo profesional relacionadas con mi trabajo en esta organización educativa?
- 20 ¿Considero que mi compromiso con esta institución es una parte esencial de mi carrera y mis metas laborales a largo plazo?

Compromiso normativo

- 21 ¿Siento una obligación moral de permanecer en esta institución educativa debido a los valores y principios que promueve?
- 22 ¿Me siento comprometido/a seguir trabajando en esta organización educativa debido a la responsabilidad que siento hacia los estudiantes y su educación?
- 23 ¿Considero que sería injusto o poco ético dejar esta institución educativa en este momento?
- 24 ¿Siento que tengo un deber de lealtad hacia mi centro de trabajo y el personal que forman parte de ella?
- 25 ¿Me preocupa el impacto negativo que tendría mi partida en mis colegas y en la comunidad educativa en general?
- 26 ¿Valorizo el sentido de pertenencia que tengo hacia esta institución y me motiva a mantener mi compromiso laboral?
- 27 ¿Considero que es importante mantener la estabilidad y continuidad en el equipo de trabajo de esta organización educativa?
- 28 ¿Me siento comprometido/a cumplir con los acuerdos y compromisos adquiridos con la institución y sus integrantes?
- 29 ¿Siento un fuerte vínculo con la razón de ser y las metas de esta organización educativa que me lleva a comprometerme con mi trabajo?
- 30 ¿Me importa el legado y la reputación de esta organización educativa, lo que me impulsa a mantener mi compromiso laboral?

Gracias por su participación

Anexo 3

Evaluación por juicio de experto -1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de una Institución educativa Ica, 2023 La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nélida Patricia Mendivil Flores
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Colegio Virgen de Fátima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario : Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de una Institución educativa Ica, 2023
Autora:	Muñoz Vasquez, Annie Milagros
Procedencia:	de una Institución educativa Ica, 2023
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes y personal administrativo
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Efectos del estrés	Sobrecarga de trabajo	Renzo Bianchi, quien ha investigado sobre la sobrecarga de trabajo en relación con el desgaste laboral (burnout)
	Falta de control	Según Karasek, la falta de control sobre las tareas laborales y la toma de decisiones puede generar estrés crónico y contribuir al desarrollo de problemas de salud física y mental.
	Falta de recompensas	Effort-Reward Imbalance (ERI) Theory, desarrollado por Johannes Siegrist. Según esta teoría, la falta de recompensas adecuadas en relación con el esfuerzo y el compromiso en el trabajo puede generar estrés laboral y tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Aprendizaje colaborativo	Interdependencia positiva	Chesney ha argumentado que la interdependencia positiva fomenta la colaboración, la cooperación y la ayuda mutua entre las personas. Cuando los individuos reconocen que sus acciones y decisiones afectan a los demás y que todos se benefician al trabajar juntos, se crea un ambiente propicio para la interdependencia positiva.
	interacción	Erving Goffman, sociólogo canadiense cuyo trabajo se centró en el análisis de la interacción social en situaciones cotidianas. Su enfoque de la teoría de la dramaturgia social resalta cómo las personas interactúan y se presentan a sí mismas como actores en el escenario social.
	responsabilidad individual	Jean-Paul Sartre: Este filósofo existencialista francés habló sobre la responsabilidad individual en el contexto de la libertad y la elección. Sartre argumentó que los individuos son responsables de sus acciones y decisiones, ya que tienen la capacidad de elegir y determinar su propio curso de acción.

Aprendizaje colaborativo	habilidades interpersonales	Daniel Goleman, psicólogo y escritor estadounidense es conocido por su trabajo sobre la inteligencia emocional. Goleman ha hablado sobre la importancia de las habilidades interpersonales, como la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad de establecer y mantener relaciones saludables.
	Procesamiento en grupo	Bruce W. Tuckman: Es conocido por su modelo de desarrollo de grupos, que establece las etapas por las que atraviesan los grupos a medida que se forman y se desarrollan. Tuckman identificó las etapas de formación, tormenta, normatividad, desempeño y cierre.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023 elaborado por Muñoz Vasquez, Annie Milagros en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023

- Primera dimensión: Sobrecarga de trabajo para la variable efectos del estrés
- Objetivos de la Dimensión: mejorar el bienestar y la eficacia laboral, al abordar y reducir los factores que contribuyen a una carga de trabajo excesiva. Al equilibrar adecuadamente las responsabilidades laborales y personales, se promueve un entorno de trabajo más saludable y productivo para los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de plazos El nivel de ausentismo o las solicitudes frecuentes de tiempo libre. disminución en la calidad del trabajo	1 al 10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Falta de control para la variable efectos del estrés
- Objetivos de la Dimensión: promover un mayor grado de autonomía y empoderamiento de los empleados en su trabajo. Al aumentar el control sobre las tareas y decisiones laborales, se fomenta la satisfacción, la motivación y el compromiso, lo que contribuye a un entorno laboral más saludable y productivo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía en la toma de decisiones.					
Grado de influencia en las políticas y procedimientos de trabajo.	11 Al 20	4	4	4	
Acceso a recursos y apoyo necesarios					

- Tercera dimensión: Falta de recompensas para la variable efectos del estrés
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y apreciación.	21				
Oportunidades de crecimiento y desarrollo	al	4	4	4	
Ambiente laboral positivo	30				

- Cuarta dimensión: Compromiso afectivo para la variable compromiso laboral
- Objetivos de la Dimensión: fortalecer el vínculo emocional de los empleados con su trabajo y la organización, promoviendo la satisfacción, la motivación y la lealtad. Al cultivar un ambiente laboral positivo y proporcionar reconocimiento y oportunidades de crecimiento, se busca crear un sentido de pertenencia y compromiso que contribuya al bienestar de los empleados y al éxito de la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación y esfuerzo adicional. Lealtad y apoyo. Identificación con la organización.	01 al 10	4	4	4	

- Quinta dimensión: Compromiso continuo para la variable compromiso laboral
- Objetivos de la Dimensión: promover una mentalidad de crecimiento y desarrollo en los empleados, fomentando su permanencia y dedicación a largo plazo. Al ofrecer oportunidades de desarrollo, empoderamiento, reconocimiento y un entorno de trabajo motivador, se busca mantener el compromiso y la satisfacción de los empleados, contribuyendo así al éxito y la estabilidad de la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptabilidad y aprendizaje. Innovación y creatividad. Desarrollo profesional	11 al 20	4	4	4	

- Sexta dimensión: Compromiso normativo para la variable compromiso laboral.
- Objetivos de la Dimensión: promover un ambiente de trabajo basado en el respeto a las normas y la responsabilidad individual y colectiva. Al fomentar la ética, la responsabilidad y la colaboración, se busca asegurar un ambiente laboral saludable y productivo, donde los empleados se sientan comprometidos con el cumplimiento de las normas y el logro de los objetivos organizacionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas y reglamentos.	21				
Lealtad y sentido de pertenencia.	al	4	4	4	
Cumplimiento de responsabilidades laborales.	30				



Firma del evaluador

Nérida Patricia Mendivil Flores

DNI 40094311

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MENDIVIL FLORES**
Nombres **NELIDA PATRICIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **40094311**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **12/12/22**
Resolución/Acta **0760-2022-UCV**
Diploma **052-183265**
Fecha Matrícula **05/04/2021**
Fecha Egreso **01/09/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001385041

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/07/2023 13:52:17-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

validación(2)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de una Institución educativa Ica, 2023 La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Jesica Alejandrina Torres Anarcaya
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E. BH SCHOOL - LOS OLIVOS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario : Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de una Institución educativa Ica, 2023
Autora:	Muñoz Vasquez, Annie Milagros
Procedencia:	de una Institución educativa Ica, 2023
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes y personal administrativo
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Efectos del estrés	Sobrecarga de trabajo	Renzo Bianchi, quien ha investigado sobre la sobrecarga de trabajo en relación con el desgaste laboral (burnout)
	Falta de control	Según Karasek, la falta de control sobre las tareas laborales y la toma de decisiones puede generar estrés crónico y contribuir al desarrollo de problemas de salud física y mental.
	Falta de recompensas	Effort-Reward Imbalance (ERI) Theory, desarrollado por Johannes Siegrist. Según esta teoría, la falta de recompensas adecuadas en relación con el esfuerzo y el compromiso en el trabajo puede generar estrés laboral y tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Aprendizaje colaborativo	Interdependencia positiva	Chesney ha argumentado que la interdependencia positiva fomenta la colaboración, la cooperación y la ayuda mutua entre las personas. Cuando los individuos reconocen que sus acciones y decisiones afectan a los demás y que todos se benefician al trabajar juntos, se crea un ambiente propicio para la interdependencia positiva.
	interacción	Erving Goffman, sociólogo canadiense cuyo trabajo se centró en el análisis de la interacción social en situaciones cotidianas. Su enfoque de la teoría de la dramaturgia social resalta cómo las personas interactúan y se presentan a sí mismas como actores en el escenario social.
	responsabilidad individual	Jean-Paul Sartre: Este filósofo existencialista francés habló sobre la responsabilidad individual en el contexto de la libertad y la elección. Sartre argumentó que los individuos son responsables de sus acciones y decisiones, ya que tienen la capacidad de elegir y determinar su propio curso de acción.

Aprendizaje colaborativo	habilidades interpersonales	Daniel Goleman, psicólogo y escritor estadounidense es conocido por su trabajo sobre la inteligencia emocional. Goleman ha hablado sobre la importancia de las habilidades interpersonales, como la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad de establecer y mantener relaciones saludables.
	Procesamiento en grupo	Bruce W. Tuckman: Es conocido por su modelo de desarrollo de grupos, que establece las etapas por las que atraviesan los grupos a medida que se forman y se desarrollan. Tuckman identificó las etapas de formación, tormenta, normatividad, desempeño y cierre.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023 elaborado por Muñoz Vasquez, Annie Milagros en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023

- Primera dimensión: Sobrecarga de trabajo para la variable efectos del estrés
- Objetivos de la Dimensión: mejorar el bienestar y la eficacia laboral, al abordar y reducir los factores que contribuyen a una carga de trabajo excesiva. Al equilibrar adecuadamente las responsabilidades laborales y personales, se promueve un entorno de trabajo más saludable y productivo para los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de plazos El nivel de ausentismo o las solicitudes frecuentes de tiempo libre. disminución en la calidad del trabajo	1 al 10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Falta de control para la variable efectos del estrés
- Objetivos de la Dimensión: promover un mayor grado de autonomía y empoderamiento de los empleados en su trabajo. Al aumentar el control sobre las tareas y decisiones laborales, se fomenta la satisfacción, la motivación y el compromiso, lo que contribuye a un entorno laboral más saludable y productivo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía en la toma de decisiones. Grado de influencia en las políticas y procedimientos de trabajo. Acceso a recursos y apoyo necesarios	11 Al 20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de recompensas para la variable efectos del estrés
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y apreciación.	21				
Oportunidades de crecimiento y desarrollo	al	4	4	4	
Ambiente laboral positivo	30				

- Cuarta dimensión: Compromiso afectivo para la variable compromiso laboral
- Objetivos de la Dimensión: fortalecer el vínculo emocional de los empleados con su trabajo y la organización, promoviendo la satisfacción, la motivación y la lealtad. Al cultivar un ambiente laboral positivo y proporcionar reconocimiento y oportunidades de crecimiento, se busca crear un sentido de pertenencia y compromiso que contribuya al bienestar de los empleados y al éxito de la organización.

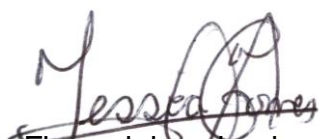
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación y esfuerzo adicional. Lealtad y apoyo. Identificación con la organización.	01 al 10	4	4	4	

- Quinta dimensión: Compromiso continuo para la variable compromiso laboral
- Objetivos de la Dimensión: promover una mentalidad de crecimiento y desarrollo en los empleados, fomentando su permanencia y dedicación a largo plazo. Al ofrecer oportunidades de desarrollo, empoderamiento, reconocimiento y un entorno de trabajo motivador, se busca mantener el compromiso y la satisfacción de los empleados, contribuyendo así al éxito y la estabilidad de la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptabilidad y aprendizaje. Innovación y creatividad. Desarrollo profesional	11 al 20	4	4	4	

- Sexta dimensión: Compromiso normativo para la variable compromiso laboral.
- Objetivos de la Dimensión: promover un ambiente de trabajo basado en el respeto a las normas y la responsabilidad individual y colectiva. Al fomentar la ética, la responsabilidad y la colaboración, se busca asegurar un ambiente laboral saludable y productivo, donde los empleados se sientan comprometidos con el cumplimiento de las normas y el logro de los objetivos organizacionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas y reglamentos.	21				
Lealtad y sentido de pertenencia.	al	4	4	4	
Cumplimiento de responsabilidades laborales.	30				



Firma del evaluador
Jesica Alejandrina Torres Anarcaya
DNI 41364096

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	TORRES ANARCAYA
Nombres	JESICA ALEJANDRINA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41364096

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	16/01/23
Resolución/Acta	0811-2022-UCV
Diploma	052-187023
Fecha Matrícula	05/04/2021
Fecha Egreso	01/09/2022

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001389010

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/07/2023 13:03:05-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Validación (3)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de una Institución educativa Ica, 2023 La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Janeth Liliana Loli Monzón
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Uribe's School
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario : Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de una Institución educativa Ica, 2023
Autora:	Muñoz Vasquez, Annie Milagros
Procedencia:	de una Institución educativa Ica, 2023
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes y personal administrativo
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Efectos del estrés	Sobrecarga de trabajo	Renzo Bianchi, quien ha investigado sobre la sobrecarga de trabajo en relación con el desgaste laboral (burnout)
	Falta de control	Según Karasek, la falta de control sobre las tareas laborales y la toma de decisiones puede generar estrés crónico y contribuir al desarrollo de problemas de salud física y mental.
	Falta de recompensas	Effort-Reward Imbalance (ERI) Theory, desarrollado por Johannes Siegrist. Según esta teoría, la falta de recompensas adecuadas en relación con el esfuerzo y el compromiso en el trabajo puede generar estrés laboral y tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Aprendizaje colaborativo	Interdependencia positiva	Chesney ha argumentado que la interdependencia positiva fomenta la colaboración, la cooperación y la ayuda mutua entre las personas. Cuando los individuos reconocen que sus acciones y decisiones afectan a los demás y que todos se benefician al trabajar juntos, se crea un ambiente propicio para la interdependencia positiva.
	interacción	Erving Goffman, sociólogo canadiense cuyo trabajo se centró en el análisis de la interacción social en situaciones cotidianas. Su enfoque de la teoría de la dramaturgia social resalta cómo las personas interactúan y se presentan a sí mismas como actores en el escenario social.
	responsabilidad individual	Jean-Paul Sartre: Este filósofo existencialista francés habló sobre la responsabilidad individual en el contexto de la libertad y la elección. Sartre argumentó que los individuos son responsables de sus acciones y decisiones, ya que tienen la capacidad de elegir y determinar su propio curso de acción.

Aprendizaje colaborativo	habilidades interpersonales	Daniel Goleman, psicólogo y escritor estadounidense es conocido por su trabajo sobre la inteligencia emocional. Goleman ha hablado sobre la importancia de las habilidades interpersonales, como la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad de establecer y mantener relaciones saludables.
	Procesamiento en grupo	Bruce W. Tuckman: Es conocido por su modelo de desarrollo de grupos, que establece las etapas por las que atraviesan los grupos a medida que se forman y se desarrollan. Tuckman identificó las etapas de formación, tormenta, normatividad, desempeño y cierre.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023 elaborado por Muñoz Vasquez, Annie Milagros en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023

- Primera dimensión: Sobrecarga de trabajo para la variable efectos del estrés
- Objetivos de la Dimensión: mejorar el bienestar y la eficacia laboral, al abordar y reducir los factores que contribuyen a una carga de trabajo excesiva. Al equilibrar adecuadamente las responsabilidades laborales y personales, se promueve un entorno de trabajo más saludable y productivo para los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de plazos El nivel de ausentismo o las solicitudes frecuentes de tiempo libre. disminución en la calidad del trabajo	1 al 10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Falta de control para la variable efectos del estrés
- Objetivos de la Dimensión: promover un mayor grado de autonomía y empoderamiento de los empleados en su trabajo. Al aumentar el control sobre las tareas y decisiones laborales, se fomenta la satisfacción, la motivación y el compromiso, lo que contribuye a un entorno laboral más saludable y productivo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía en la toma de decisiones. Grado de influencia en las políticas y procedimientos de trabajo. Acceso a recursos y apoyo necesarios	11 Al 20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de recompensas para la variable efectos del estrés
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y apreciación.	21				
Oportunidades de crecimiento y desarrollo	al	4	4	4	
Ambiente laboral positivo	30				

- Cuarta dimensión: Compromiso afectivo para la variable compromiso laboral
- Objetivos de la Dimensión: fortalecer el vínculo emocional de los empleados con su trabajo y la organización, promoviendo la satisfacción, la motivación y la lealtad. Al cultivar un ambiente laboral positivo y proporcionar reconocimiento y oportunidades de crecimiento, se busca crear un sentido de pertenencia y compromiso que contribuya al bienestar de los empleados y al éxito de la organización.

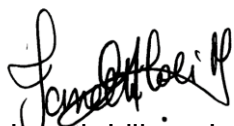
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación y esfuerzo adicional. Lealtad y apoyo. Identificación con la organización.	01 al 10	4	4	4	

- Quinta dimensión: Compromiso continuo para la variable compromiso laboral
- Objetivos de la Dimensión: promover una mentalidad de crecimiento y desarrollo en los empleados, fomentando su permanencia y dedicación a largo plazo. Al ofrecer oportunidades de desarrollo, empoderamiento, reconocimiento y un entorno de trabajo motivador, se busca mantener el compromiso y la satisfacción de los empleados, contribuyendo así al éxito y la estabilidad de la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptabilidad y aprendizaje. Innovación y creatividad. Desarrollo profesional	11 al 20	4	4	4	

- Sexta dimensión: Compromiso normativo para la variable compromiso laboral.
- Objetivos de la Dimensión: promover un ambiente de trabajo basado en el respeto a las normas y la responsabilidad individual y colectiva. Al fomentar la ética, la responsabilidad y la colaboración, se busca asegurar un ambiente laboral saludable y productivo, donde los empleados se sientan comprometidos con el cumplimiento de las normas y el logro de los objetivos organizacionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas y reglamentos.	21				
Lealtad y sentido de pertenencia.	al	4	4	4	
Cumplimiento de responsabilidades laborales.	30				



Janeth Liliána Loli Monzón

DNI 07619135

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	LOLI MONZON
Nombres	JANETH LILIANA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	07619135

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	12/12/22
Resolución/Acta	0760-2022-UCV
Diploma	052-183261
Fecha Matrícula	05/04/2021
Fecha Egreso	01/09/2022

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001379137

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/07/2023 20:00:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALDO ALFONSO LOPEZ KITANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Efectos del estrés en el compromiso laboral de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa Ica, 2023", cuyo autor es MUÑOZ VASQUEZ ANNIE MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALDO ALFONSO LOPEZ KITANO DNI: 09754852 ORCID: 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 31-07- 2023 12:15:41

Código documento Trilce: TRI - 0625784