



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

El estrés laboral y el compromiso organizacional en los
trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

**TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR (ES):

Bahamonde Lu, Gastón Renato (ORCID: 0000-0003-2187-3647)

Zuñiga Salas, Carolina (ORCID: 0000-0002-7812-7832)

ASESOR(A):

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (ORCID: 0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO — PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, a nuestros padres, esposa, novio, hermanos, hijos, sobrinos y a todas las personas que nos acompañaron a lo largo de nuestra vida universitaria.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro más sincero agradecimiento a nuestra casa de Estudios y Alma Máter Universidad Cesar Vallejo, por acogernos en estos años de estudio y brindarnos calidad educativa, asimismo a nuestros maestros quienes nos guiaron para lograr nuestros objetivos. También queremos agradecer a nuestras familias y seres queridos por su apoyo y paciencia en todo momento, a nuestros amigos y amigas que nos brindaron su apoyo. El agradecimiento a la vez a la UGEL 03 de la Ciudad de Trujillo por permitirnos realizar nuestra investigación y brindarnos las facilidades del caso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Número de Trabajadores de la Ugel 03 de Trujillo en diferentes áreas de trabajo</i>	15
Tabla 2 <i>Estrés laboral y Compromiso organizacional</i>	18
Tabla 3 <i>Correlación entre Estrés laboral y Compromiso organizacional</i>	18
Tabla 4 <i>Dimensión estresores y Compromiso organizacional</i>	19
Tabla 5 <i>Correlación entre Dimensión estresores y Compromiso organizacional</i> ..	20
Tabla 6 <i>Dimensión síntomas y Compromiso organizacional</i>	20
Tabla 7 <i>Correlación entre Dimensión síntomas y Compromiso organizacional</i>	21
Tabla 8 <i>Dimensión estrategias de afrontamiento y Compromiso organizacional</i> ..	22
Tabla 9 <i>Correlación entre Dimensión estrategias de afrontamiento y Compromiso organizacional</i>	22
Tabla 10 <i>Confiableidad del instrumento de recolección de datos</i>	46

RESUMEN

La investigación se ha centrado en la evaluación de la afectación que puede generar el mal control del estrés en los entornos organizacionales, con ello se contó con el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021. La metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con una muestra de 50 colaboradores y recolectando datos por medio del cuestionario. Los resultados señalaron que, la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional fue inversamente proporcional de valor -0.70 , en donde el valor de sigma fue de 0.000 lo que evidenció la existencia de la hipótesis alternativa. Mientras que, se concluyó que, la relación entre los estresores laborales y el compromiso organizacional fue inversamente proporcional, contando con un valor de -0.627 y habiendo sido validado por un valor de sigma de 0.000 , lo cual se vio explicado en el poco respeto hacia los horarios de trabajo que se alcanzó a tener y el exceso de trabajo que se evidenció en la entidad.

Palabras clave: Estrés laboral, compromiso organizacional, Estresores, Síntomas, Estrategias de afrontamiento.

ABSTRACT

The research has focused on the evaluation of the impact that poor stress control can generate in organizational environments, with this, the following general objective was established: To determine the relationship between work stress and organizational commitment in the workers of the UGEL 03 of the city of Trujillo in 2021. The methodology was of quantitative approach and non-experimental design, with a sample of 50 collaborators and collecting data through the questionnaire. The results indicated that the relationship between work stress and organizational commitment was inversely proportional with a value of -0.70, where the sigma value was 0.000, which evidenced the existence of the alternative hypothesis. While, it was concluded that the relationship between work stressors and organizational commitment was inversely proportional, with a value of -0.627 and having been validated by a sigma value of 0.000, which was explained in the lack of respect for the work schedules that were achieved and the excess work that was evidenced in the entity.

Keywords: Work stress, organizational commitment, Stressors, Symptoms, Coping strategies

I. INTRODUCCIÓN

En la ciudad de México, existe una problemática en cuanto al estrés laboral, se dice que está basado en comportamientos que son comprobables y medibles mostrando síntomas o señales que afectan al individuo generando al mismo tiempo complejos en los procesos culturales, políticos y sociales donde se establece formas de enfermar o sobrevivir (Ramírez, 2019).

En la actualidad se elevó el número de investigadores que intentan explicar los riesgos y exigencias que se presentan en un ámbito laboral, ya sea físicas o mentales, es por ello, que se llegó a la conclusión de que el estrés se comienza a perder cuando las condiciones de producción en las áreas de trabajo son mayores a las capacidades individuales.

La organización mundial de la salud (OMS) nos habla del estrés laboral desde un impacto físico y mental por la sobrecarga u obligaciones en su trabajo, y esto se debe a que el trabajador muchas veces le cuesta adaptarse, y ello no solo afecta su integridad individual sino también lo hace a nivel colectivo, es decir, a la empresa en que labora (OMS, 2016).

La organización mundial del trabajo OIT (2016) señala que el estrés se presenta en el trabajador cuando esta con una sobrecarga mayor a sus exigencias, provocando que la persona sufra problemas físicos y emocionales.

Se manifiestan sobre el estrés laboral como un efecto negativo para la salud de acuerdo con los estudios de salud ocupacional, asimismo nos dice que las personas adultas son más propensas a estresarse con más frecuencia, generando así enfermedades cardiovasculares, y como consecuencia el compromiso y desempeño laboral desarrollado, va disminuyendo (Ludeña, 2018).

Nos hacen referencia que el estrés laboral se puede medir en diferentes etapas de vida como por ejemplo encontramos las condiciones de vida, bajos recursos económicos, metas personales, etc., pero es allí cuando el individuo tiene la Fortaleza de afrontar las situaciones de la vida y ámbito laboral. Black et al. (2017)

Patlan (2019), se refiere al estrés laboral como un problema que afecta directamente al trabajador y en consecuencia genera un mal desempeño laboral en la misma. También nos habla sobre los gastos monetarios adicionales que genera la empresa ya que tiene que cubrir sus gastos, pero de la misma forma pierde en la producción ya que el trabajador no se encuentra apto, es allí cuando la empresa para aumentar su productividad tiene que reducir su personal.

A nivel internacional se dice que el compromiso organizacional recae muchas veces sobre los encargados de recursos humanos ya que por ellos son observados en cuanto a sus actividades laborales, dependiendo muchas veces de su habilidad y compromiso tanto individual como colectivo (Betanzos et al., 2006).

Albinacorta (2017) en el ámbito nacional nos menciona que, los profesionales de enfermería se enfrentan con mucha continuidad a diferentes momentos que afectan y generan estrés en gran parte con un sistema cuerpo y mente relacionados. Algunos estudios recomiendan posibles acciones para evadir el nivel de estrés. Llegando a la conclusión que los niveles de estrés no se pueden evitar, pero si controlar, puesto que en todo ambiente laboral siempre interviene varios factores que afectan tanto en lo emocional como en lo físico.

Pérez (2018) A nivel nacional basado en la ley N°29783 en seguridad y salud ocupacional del trabajo, se manifiesta en la elaboración del documento psicológico laboral y además de la elaboración de un antecedente a causa riesgos psicosociales aplicada a 170 entidades, los colaboradores nos muestran tipos de problema a causa del estrés, incitando a los colaboradores a acatar con los procedimientos de intervención para un mejor beneficio positivo para las empresas. De acuerdo con esta ley, no podemos tener la seguridad que los trabajadores cumplen con todas las obligaciones que cumplan la empresa, por lo contrario, si el trabajador cumple con las obligaciones de su trabajo no solo sería un incentivo personal, sino que también a nivel laboral (El Peruano, 2011).

Soberanes, (2009) Nos manifiesta que el compromiso organizacional está reflejado por el comportamiento del trabajador en las horas de trabajo, es decir cuando el trabajador se siente cómodo con el ambiente laboral en la organización

es más fácil obtener resultados positivos ya que todos trabajan para un bien en común.

El compromiso organizacional se puede manifestar en tres aspectos, uno sería el compromiso emotivo, que quiere decir que el trabajador se siente bien trabajando en la organización, el segundo compromiso sería la perseverancia, es decir el trabajador no quiere perder su puesto de trabajo por motivos laborales, económicos y personales, y por último el compromiso de pauta, el trabajador muestra sentimientos de compromiso y respeto por la empresa.

Esta justificación conceptual se realizó con la finalidad de dar a conocer la importancia y la relación que tiene el estrés laboral y el compromiso organizacional, obteniendo dos variables que nos facilitarían a tener un mejor estudio de esta investigación.

Como justificación social se realizó a 50 trabajadores de la UGEL 03 de Trujillo 2021, teniendo como intención dar a conocer a institución de un problema que hoy en día es muy relevante como lo es el estrés laboral ya que, si el trabajador sufre de manera consecutiva con este problema las consecuencias no solo afecta de manera individual si no también colectiva.

Como justificación práctica buscamos la relación que existe entre las variables, hoy en día empresas sufren estos problemas en sus trabajadores afectando de manera personal y colectiva.

En base a lo expuesto, se contó con el siguiente **problema de investigación** ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021? Mientras que, los **problemas específicos** fueron ¿Cuál es la relación entre la dimensión estresores y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión síntomas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021?

Así mismo, se contó con el siguiente **objetivo general**: Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021. Además, los **objetivos específicos fueron**: 1) Establecer la relación entre la dimensión estresores y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021; 2) Establecer la relación entre la dimensión síntomas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021; 3) Establecer la relación entre la dimensión estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

En cuanto a la **hipótesis general** se estableció la siguiente: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021. Así mismo, las **hipótesis específicas** fueron: 1) Existe relación significativa entre la dimensión estresores y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021; 2) Existe relación significativa entre la dimensión síntomas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021; 3) Existe relación significativa entre la dimensión estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En su investigación tiene el propósito de estudiar la relación entre el Estrés Laboral y Cultura Organizacional del sector de salud de los trabajadores administrativos de la ciudad de Colombia. Siendo investigación cuantitativa, no experimental, con un corte transversal relacional/causal, considerando a dos instrumentos que se aplicaron siendo la Cultura organizacional y el cuestionario de estrés laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Llegando a la conclusión que las diferentes culturas tienen efecto sobre las dimensiones de estrés laboral en las organizaciones de salud tanto de naturaleza pública y privada. Cordero et al. (2020)

En su investigación realizaron un estudio del estrés laboral teniendo en cuenta la identificación y descripción de los niveles de estrés, determinando las causas de los niveles de estrés laboral de los empleados, cuál es la afectación financiera en una organización del mercado del Contact Center en la ciudad de Manizales en el área de Atención al cliente con venta cruzada. Siendo cualitativo con manejo cuantitativo de los datos, para poder hallar respuestas a través de evidencias numéricas detallando mejor así la presencia del evento, se utilizó como instrumental de apoyo la escala de Estrés laboral de la OIT-OMS. Entre los resultados se encontró que el estrés laboral está por debajo del límite del rango de estrés intermedio (81,09 / 90,02) y que la empresa por Absentismo y Rotación ha perdido aproximadamente \$43`995.586 según los cálculos aproximados del dinero. Gallego et al. (2018).

En esta investigación tiene como objetivo estudiar el estrés laboral y mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas de Ecuador. Teniendo en cuenta el estudio de las relaciones existentes entre las diferentes fuentes de estrés y mecanismos de afrontamiento, se investiga el estrés desde un punto de vista colectivo y el individual en instituciones públicas de Ecuador. Siendo un estudio correlacional – explicativo, detectando que el tipo de organización determina el estrés y los mecanismos de afrontamiento; llegando a la conclusión que se identifican las relaciones muy estrechas entre las diferentes fuentes de estrés y los mecanismos de afrontamiento abordados. Ramos et al. (2019)

En esta investigación sobre Estrés laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la industria del acero de nuevo león, México, teniendo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la industria del acero de Nuevo León, México. Obteniendo un diseño transversal- correlacional. Muestreo probabilístico, aleatorio estratificado, teniendo una muestra de 224 participantes, estratificada en obreros (n =185) y administrativos (n = 39). Se realizaron mediciones donde se utilizó el Inventario de Estrés Laboral como la escala de Medición y el Cuestionario de Identificación de Trastornos debidos al Consumo de Alcohol. El resultado obtenido con el tipo de consumo de alcohol fue sensato 25.0%, dependiente 39.7% y dañino 35.3%. El estrés laboral se correlacionó positivamente con el consumo de alcohol ($r_s=.191$, $p= .009$), la resiliencia se correlacionó negativamente con el consumo dependiente de alcohol ($r_s= -.184$, $p= .013$). Se observó una correlación negativa entre la resiliencia y la intensidad de estrés laboral ($r_s= -.132$, $p= .049$). El estrés laboral y la resiliencia mostraron efecto sobre el consumo dependiente alcohol ($F=7.38$, $p= .001$, $R^2=11.0\%$). Llegando a la conclusión que el estrés laboral y la resiliencia si influyen en el consumo de alcohol; en la cual se tendría la necesidad de diseñar intervenciones multidisciplinarias orientadas a aumentar la resiliencia y reducir el estrés y el consumo de alcohol en trabajadores. Reyes et al. (2018)

En sus tesis sobre Nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción del trabajo” teniendo como evidencias la ciudad de México. Con la finalidad de analizar el compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral y la comunicación organizacional en el contexto de un hotel en Ensenada de México. Siendo un estudio correlacional no experimental, con un diseño de investigación de campo donde el 60% de la población de empleados. La técnica empleada fue la aplicación de un cuestionario formado por 74 preguntas en escala Likert, donde se pudo hallar su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0.86. Llegando a la conclusión, los resultados nos arrojan que comunicación organizacional tiene una mayor relación con el compromiso organizacional, Cedillo et al. (2017)

Nos quiere dar entender que el estrés es un grave problema para los que lo padecen y son reflejados en el día a día convirtiéndose en una enfermedad, otra

causa del estrés es cuando reciben excesiva carga laboral impidiendo un mejor desenvolvimiento en sus capacidades laborales, por tal motivo afecta tanto al trabajador como a la empresa. Cacpata eat al. (2020)

Esto es reflejado en muchas oportunidades cuando los trabajadores tienen poco apoyo sus compañeros de trabajo o cuando no son capaces de controlar de forma eficiente los procesos de cada área de trabajo.

Rojas (2019). En la presente Investigación entre la variable Competencia profesional y compromiso organizacional en la Municipalidad de Independencia 2018, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre ambas variables, Siendo básica, descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y con un enfoque cuantitativo. Con un total de 155 trabajadores aplicando técnicas como la encuesta y el instrumento de recolección de datos. Con una validez de los instrumentos aplicando el juicio de expertos y por otro lado para la confiabilidad obteniendo como resultado 0,912 para la variable competencia profesional y el clima organizacional fue de 0.816, Llegando a la conclusión que si existe relación entre la competencia profesional y el compromiso organizacional.

Ruíz (2017) En su investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Con una población 108 trabajadores con un rango de 18 y 65 años. Se obtuvo correlaciones pequeñas pero importantes entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, por otro lado, el subdimensión compromiso afectivo tiene una relación pequeña, mientras tanto las subescalas de Afiliación de la motivación de logro fueron significativas. Llegando a la conclusión que existe una relación mediana y significativa entre las variables de estudio en esta investigación.

Gaytán (2017) en esta investigación se determinó al compromiso afectivo normativo y a las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017. con población de 50 trabajadores, Siendo un estudio no experimental; descriptivo simple. Para finalizar se tuvo como los resultados obtenidos según los datos arrojados del programa SPSS. Con un resultado confiable de 0.869 que se considera como bueno, donde se conserva la variable

compromiso organizacional en los colaboradores de grado débil del 52 % que refleja los 26 encuestados, por último, se realizó el procesamiento de la información del software SPSS.

En la empresa INNOVEK SAC en la ciudad de Trujillo del año 2020, se determinó el grado de relación entre la variable endomarketing y compromiso organizacional entre los 26 empleados en dicha empresa. Su diseño fue experimental correlacional, se ejecutó un cuestionario para ambas variables con escala Likert cinco niveles procesados y tabulados en el software SPSS. se obtuvo de acuerdo con los resultados un Rho de Spearman de 0.7 que nos muestra que la correlación es positiva y significativa según la variable de endomarketing mientras que, por otro lado, con un Rho de Spearman de 0.857, 0.680 y 0.465 respectivamente, lo que significa un nivel de correlación significativo. Chávez, Rodríguez (2020)

Escobedo (2018), Trujillo, planteó como objetivo, determinar la relación entre el compromiso laboral y el nivel de estrés laboral en colaboradores de la UGEL. La metodología fue de diseño correlacional, con una muestra de 38 colaboradores, recolectando datos por medio del cuestionario y procesándolos en el SPSS V 26.00. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación inversamente proporcional, con un valor de -0.725 y en donde se alcanzó un valor de sigma de 0.000, evidenciando la existencia de la hipótesis alternativa. Mientras que, se concluyó que la relación que contó con mayor nivel de representación fue el conflicto.

Escudero (2017), Trujillo, estableció la búsqueda de relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en colaboradores de la UGEL N° 03. La metodología fue de tipo básica, con una muestra de 50 colaboradores, incidiendo en el uso del cuestionario como instrumento de recolección de información. Los resultados expusieron un valor de relación inversamente proporcional entre las variables de estudio, con lo cual se contó con un p valor de 0.000, evidenciando con ello la validez de la hipótesis alternativa. Mientras que, se concluyó que los colaboradores tuvieron miedo de salir de sus puestos de trabajo, debido a la necesidad que estos han tenido de los ingresos esperados.

En base a la exposición hecha, se contó con las siguientes **bases teóricas**, contando con las siguientes exposiciones:

El **estrés laboral** es definido como aquella conducta que tiene una persona, en frente de la ocurrencia de cualquier tipo de apremios, entendiéndose con ello que el entorno laboral no solo tiende a generar afectaciones significativas hacia la calidad de vida de la persona, sino que esta tiende a ser incidente en un periodo de tiempo corto, el cual incide en el comportamiento y la forma de sentir de cada individuo (Pachas, 2021).

Mientras que, el estrés puede llegar a acumularse, a consecuencia de las diferentes presiones que tienden a generarse dentro del ámbito de trabajo, con lo cual el individuo puede llegar a sufrir afectaciones incidentes en cuanto al esfuerzo físico, esfuerzo mental y emocional, sobrepasando de esta forma, a la capacidad de respuesta que este puede llegar a tener, ante la exposición hacia condiciones adversas (Aduo et al., 2017).

Así mismo, este puede comprenderse como la resistencia que llega a tener un individuo para poder desplegar una serie de estrategias con la intención de controlar aquellos estímulos a los que se ve expuesto, los cuales pueden llegar a involucrar no solo sus habilidades, sino las destrezas que estos pueden tener para poder controlar las situaciones, en donde al no coincidir con las capacidades de estos, es que se generan situaciones de alto estrés. Pachas (2021) ha señalado que las dimensiones del estrés laboral son las siguientes: Estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento, siendo descritas a continuación.

Los **estresores** laborales son considerados como aquellos factores que se encuentran relacionados directamente con las situaciones que promueven la generación de momentos estresantes, en donde estos pueden acontecerse de forma directa o indirecta, entendiéndose con ello que los espacios sobre los que tienen que desarrollarse las actividades laborales, deberán centrarse en suprimir estos mismos, con la finalidad de garantizar la calidad de vida de cada individuo (Álvarez e Ylera, 2017).

Los horarios de trabajo suelen ser considerados como uno de los estresores más prevalentes dentro de los entornos laborales, en donde al intentar

desconectarse de las actividades cotidianas, es que la afectación hacia estos espacios libres tiende a generar ira o momentos de alta tensión, los cuales tienen que ver con la afectación hacia los espacios personales o el contacto con otras personas (Amado et al., 2019).

Mientras que, la sobrecarga de tareas genera que los colaboradores conlleven a estresarse con mucha facilidad, debido a que esto conlleva a que se exponga a un control indiscriminado del tiempo, en donde la incurrencia hacia los recursos virtuales ha generado que muchos colaboradores se vean en la obligación de capacitarse, afectando de esta forma sus horas libres y promoviendo la sobrecarga de actividades fuera de las horas laborales (Blanca, 2017).

Además de ello, los **síntomas** del estrés laboral son comprendidos como aquellas expresiones que tiene el cuerpo humano, en relación con las conductas y con las emociones que este tiende a desarrollar; mientras que, el ser humano se encuentra desarrollando alguna acción relacionada con su ambiente de trabajo, los cuales pueden llegar a convertirse en impedimentos hacia la realización habitual de sus tareas (Fogaca et al., 2018).

Así mismo, dentro de los síntomas que se pueden encontrar, se encuentran a las reacciones físicas, las cuales tienen que ver con problemas para dormir, sensación de cansancio, pesadez o agotamiento. Además, no se pueden dejar de lado a las reacciones psicológicas, los cuales están relacionados con el agobio, la sensación de ira o el nerviosismo que se puede generar a consecuencia de afectaciones que ponen en tela de juicio la cordura (Larentis et al., 2017).

Mientras que, los síntomas relacionados con la conducta hacen incidencia directa hacia la necesidad de comer en exceso, los conflictos internos y externos con el resto de los compañeros o familiares, en donde se puede generar un conjunto de incidencias negativas, las cuales conllevan a que se motive el desgano o los problemas relacionados con la visión que se tiene acerca del mundo y de los sucesos que ocurren alrededor (Latapí y Davidsdottir, 2019).

En cuanto a las **estrategias de afrontamiento**, estas son consideradas como un conjunto de estrategias de tipo cognitivas que, en congruencia con las habilidades sociales de cada individuo, pueden llegar a mitigar aquellas demandas

que provienen del exterior o del interior, en donde los recursos de contención de las personas que sufren de estrés tienen que emplearse con la intención de poder reducir la afectación generada en el cuerpo humano (Meseguer et al., 2021).

Desde el mismo sentido, se puede evidenciar que, dentro de las estrategias de afrontamiento, se pueden considerar a la habilidad asertiva, la cual tiene que ver con la capacidad que tiene el individuo para poder realizar acciones que vayan en concordancia con la exigencia del medio que lo rodea, conllevando a que este tipo de decisiones no solo pueda ser acertada, sino que sea coherente con el resultado esperado (Oberfoll et al., 2018).

Mientras que, en complementariedad con lo dicho, se puede encontrar al desarrollo de planes, los cuales permiten que los individuos puedan organizar su accionar ante la generación prevalente de situaciones complejas, las cuales son bien denominadas como situaciones preocupantes, las cuales deberán de ser no solo controladas, sino que estas buscarán coincidir directamente con la búsqueda de soluciones a corto, mediano y largo plazo (Odiakaose, 2018).

La **teoría de la modelización sistemática** ha sido la encargada de expresar y caracterizar a la variable de estrés laboral, el cual evidencia y hace un contraste con la teoría de Sidelski expuesta en el año 2004, en donde se expone la condición sistemática que llega a tener el estrés, comprendiendo con ello que todo ser humano no solo cuenta con la capacidad de poder recepcionar ideas, sino que tiene la potestad de poder controlar los elementos de entorno, en cuanto a la afectación que se pueda generar internamente (Pathiranage et al., 2020).

Por otro lado, el **compromiso organizacional** es definido como aquella forma en la que las personas pueden llegar a relacionarse o representarse con una determinada organización, entendiéndose con ello que este permite que se pueda desarrollar el apego por la entidad, encontrando relación directa con los sentimientos y emociones que el colaborador puede llegar a sentir cuando forma parte de una determinada organización (Palma, 2020).

Así mismo, esto encuentra representación directa en la sensación de ansias que tiene un colaborador de formar parte de una entidad, entendiéndose que se encuentra coincidencia directa con los objetivos propuestos por esta misma y los

propósitos que se llegan a tener a largo plazo. Con este tipo de proyecciones es que la empresa puede suponer que contará con colaborador altamente motivados y capacitados para formar parte de acciones de alto rendimiento (Sandberg y Holmlud, 2019).

Mientras que, se puede establecer su definición bajo tres proposiciones, siendo estas las siguientes: el colaborador con un mayoritario compromiso organizacional puede llegar a desarrollar un superlativo sentido de pertenencia, en donde la colaboración con otros compañeros tiende a ser activa, con la finalidad de poder cumplir con los objetivos esperados y representando con ello, el sentido de fidelidad. Palma (2020), ha expuesto que las dimensiones que representan a esta variable son las siguientes: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo, siendo expuestos posteriormente (Segura et al., 2019).

El **compromiso afectivo** es considerado como aquella sensación de pertenencia que se llega a desarrollar con la organización, generando con ello un alto confort en relación con el estado mental positivo que el colaborador tiende a generar, generando que este pueda ofrecer un rendimiento superlativo a consecuencia del conjunto de acciones que son esperadas dentro de entornos de alta competitividad (Ziaei y Mohelská, 2020).

De esta forma, es que se pueden evidenciar a los lazos emotivos, los cuales están relacionados con la emotividad o las sensaciones positivas que se pueden llegar a desarrollar con una empresa, en congruencia con el trato que se recibe de esta misma, entendiendo con ello que todo sentimiento de afecto tiene que ser recíproco, con la finalidad que ambas partes puedan contribuir directamente en la ayuda mutua (Larentis et al., 2017).

Así mismo, la percepción con la satisfacción puede ser enfocada desde dos puntos de vista, desde el punto de vista del colaborador, en donde este tiene que sentirse bien por las condiciones que le son ofrecidas. Mientras que, desde el punto de vista de la organización, se puede señalar que la entidad tiene que recibir un nivel de productividad óptimo por parte del colaborador para que se pueda asegurar de esta forma su continuidad (Mohamed, 2018).

Mientras que, el **compromiso de continuación** sostiene que todos los colaboradores que cuentan con la proyección positiva acerca de su permanencia dentro del ámbito laboral se sienten más tranquilos y pueden rendir de forma adecuada dentro del entorno organizacional, debido a que las actividades que este desarrolle se entenderán como una suma de elementos que tendrán repercusión significativa con el pasar del tiempo y esperan dejar huella en el entorno laboral en donde se desarrollan (Morcos, 2018).

Además, el sentido de pertenencia genera que un colaborador pueda sentir a la entidad como propia y que esta pueda sentir a este como parte de un equipo de alto rendimiento, en donde se genera una minimización de la incidencia que puede llegar a tener que estos dejen el trabajo, debido a que se sentirán más comprometidos y evidenciarán que las garantías de prevalencia de este, será a largo plazo (Owino y Kibera, 2019).

Mientras que, la necesidad de trabajar puede ser otro motivante para poder ofrecer un rendimiento alto o puede dejar una clara exposición acerca de la necesidad que tiene por mantener el puesto que representa, sin dejar de lado la incidencia directa que tienen las opciones de trabajo, las cuales están relacionadas con la competencia y las oportunidades laborales que pueden llegar a generarse en una determinada entidad (Pachas, 2021).

En cuanto al **compromiso normativo**, este dependerá de la organización en sí misma, debido a que tiene que ser coherente con las características de esta misma y en base a criterios éticos sobre los que se podrá establecer la búsqueda de beneficios conjuntos, los cuales no se alejen del comportamiento esperado de los colaboradores hacia la entidad (Aduo et al., 2017).

Por este motivo, es que la permanencia suele ser considerada como una estrategia de retención del personal, la cual les ofrece las garantías de continuidad esperadas por estos mismos, con la intención de motivar a estos y permitir que se realicen proyecciones personales que permitan realizar estrategias a largo plazo bajo un equipo de trabajo conocido. Mientras que, la reciprocidad corresponde a ser un comportamiento similar que la organización espera tener por parte de un

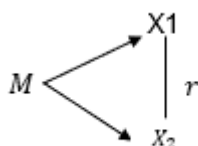
colaborador, en consecuencia, del buen trato que se le ofrece (Álvarez e Ylera, 2017).

Así mismo, el compromiso organizacional se ha basado en la **teoría de la reciprocidad** la cual ha señalado que el colaborador siempre espera obtener beneficios por parte de la entidad; sin embargo, estos beneficios tienden la finalidad de que este centre esfuerzos en un comportamiento que vaya en coherencia con los objetivos estratégicos de la misma (Amado et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En nuestra investigación nos encontramos con un diseño no experimental, porque las variables no se alteraron, recolectando información de las encuestas aplicadas, tipo de investigación correlacional de corte transversal, ya que se determinó en un tiempo establecido.



Dónde:

M: Trabajadores de la UGEL Trujillo 2021

V1: Estrés Laboral

V2: Compromiso organizacional

r: determinar la relación que existe entre las variables de estudio

En esta investigación se realizó un estudio cuantitativo porque se realizó a través de los resultados aplicados que arrojo el cuestionario de cada trabajador.

3.2. Variables y operacionalización

Hernández et al. (2018) Estas variables se pueden medir, ya que todas variables se pueden dudar, pero ese margen de diferencia hace que sea medible.

- **Variable1:** Estrés Laboral
- **Variable 2:** Compromiso organizacional

3.3. Población, muestra y muestreo

En esta investigación se realizó la encuesta a 50 trabajadores de la UGEL de la ciudad de Trujillo.

Tabla 1

Número de Trabajadores de la Ugel 03 de Trujillo en diferentes áreas de trabajo

Área	N° de trabajadores
Área administrativa	26
Área de atención al cliente	10
Jefes de área	6
Área de contabilidad	8
Total	50

Fuente: resultados basados a la encuesta de los trabajadores de la UGEL 03 Trujillo 2021

Hernández et al. (2018) Nos dice que todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este punto nos dice que las técnicas de recolección de datos tienen que ser bien utilizadas para cada tipo de investigación y así poder evaluar dicha relación de acuerdo con las variables (Hernández et al., 2018).

Para esta investigación se aplicó una encuesta con el propósito de encontrar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en la Ugel 03 de la ciudad de Trujillo.

Hernández et al. (2018) Como instrumento se considera un cuestionario que consisten en una serie de ítems en forma de pregunta, además de las intervenciones que tiene como el fin de recolectar datos o de los llamados a contestarlas.

Para esta investigación se empleó un cuestionario de 30 preguntas, donde 15 preguntas corresponde a la variable de estrés laboral y 15 preguntas para la variable de compromiso organizacional medido con Escala de Likert, así tendremos una mejor manera de medir de acuerdo con los niveles mostrados en las variables.

En esta investigación se necesitó la validación de juicio de 3 expertos, dos temáticos y un metodológico, ellos fueron los responsables de aprobar las preguntas de la encuesta y así poder tener un logro positivo de la investigación.

3.5. Procedimientos

Los datos obtenidos se nos brindaron gracias a la colaboración de los 50 trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo, siendo una información primaria puesto que se recolecto de forma directa.

El instrumento que se realizó para cada trabajador fue de 30 preguntas con la finalidad de obtener los datos reales se empleó el programa SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Son las operaciones que realiza el investigador, ingresando los datos con el único propósito de alcanzar los objetivos. Por tal motivo luego que se realizó la encuestas se obtuvo el análisis de datos, para finalmente poder encontrar la relación entre las variables (Hernández et al., 2018).

En esta investigación se necesitó emplear Software SPSS y el Microsoft Excel para el procesamiento de los datos, con el fin de evaluar la confiabilidad del instrumento.

Hernández et al. (2018) Nos dice que el coeficiente de Correlación de Spearman, ρ son medidas de correlación entre dos variables de fuerza y dirección.

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

3.7. Aspectos éticos

Gracias al apoyo que mostraron los trabajadores encuestados de la Ugel 03 de la ciudad de Trujillo 2021. Se pudo lograr con el objetivo general y específico.

IV. RESULTADOS

Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 2
Estrés laboral y Compromiso organizacional

Estrés laboral	Compromiso organizacional					
	Nivel bajo		Nivel medio		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Nivel medio	0	0.00	1	100.00	1	100.0
Nivel alto	28	57.10	21	42.90	49	100.0
Total	28	56.00	22	44.00	50	100.0

Fuente: Elaboración propia

Se pudo evidenciar que los colaboradores de la entidad analizada evidenciaron haber contado con un nivel alto de estrés laboral, en un 57.10% y estos mismos contaron con un nivel de compromiso organizacional bajo. Mientras que, el 42.90% de los que evidenciaron un nivel alto en el estrés laboral, contaron con un nivel medio en el compromiso organizacional.

Este comportamiento se ha debido a consecuencia de la existencia no solo de estresores dentro del ámbito organizacional que no han podido controlarse, sino que fue una incidencia directa de la necesidad de implementar medidas de confrontación y mejora del ambiente laboral, encontrando afectación directa sobre el nivel de compromiso organizacional alcanzado.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 3
Correlación entre Estrés laboral y Compromiso organizacional

	Correlación	Compromiso organizacional
	R	-0.700
Estrés laboral	Sig	0.000
	N	50

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Se contó con un valor de sigma inferior a 0.050, lo cual pudo evidenciar la existencia de la hipótesis alternativa; es decir, se comprobó la existencia de relación entre los elementos de estudio. Mientras que, se contó con un tipo de relación inversamente proporcional; es decir, mientras que un elemento de estudio tiende a contar con un comportamiento positivo, el otro tiende a contar con un comportamiento negativo. Así mismo, este valor de correlación fue de -0.700.

Establecer la relación entre la dimensión estresores y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 4
Dimensión estresores y Compromiso organizacional

Dimensión estresores	Compromiso organizacional					
	Nivel bajo		Nivel medio		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Nivel medio	0	0.00	7	100.00	7	100.0
Nivel alto	28	65.10	15	34.90	43	100.0
Total	28	56.00	22	44.00	50	100.0

Fuente: Elaboración propia

Se pudo evidenciar que los colaboradores de la entidad analizada evidenciaron haber contado con un nivel alto de estresores laborales, en un 65.10% y estos mismos contaron con un nivel de compromiso organizacional bajo. Mientras que, el 34.90% de los que evidenciaron un nivel alto en los estresores laborales, contaron con un nivel medio en el compromiso organizacional.

Los resultados dieron a entender que la afectación que el horario de trabajo, la sobrecarga de tareas o el empezar a aprender sobre el uso de recursos virtuales, ha generado que los colaboradores situaciones de estrés altas que han afectado directamente al compromiso organizacional.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión estresores y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión estresores y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 5
Correlación entre Dimensión estresores y Compromiso organizacional

	Correlación	Compromiso organizacional
	R	-0.627
Dimensión estresores	Sig	0.000
	N	50

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Se contó con un valor de sigma inferior a 0.050, lo cual pudo evidenciar la existencia de la hipótesis alternativa; es decir, se comprobó la existencia de relación entre los elementos de estudio. Mientras que, se contó con un tipo de relación inversamente proporcional; es decir, mientras que un elemento de estudio tiende a contar con un comportamiento positivo, el otro tiende a contar con un comportamiento negativo. Así mismo, este valor de correlación fue de -0.627.

Establecer la relación entre la dimensión síntomas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 6
Dimensión síntomas y Compromiso organizacional

Dimensión síntomas	Compromiso organizacional					
	Nivel bajo		Nivel medio		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Nivel medio	0	0.00	5	100.00	5	100.0
Nivel alto	28	62.20	17	37.80	45	100.0
Total	28	56.00	22	44.00	50	100.0

Fuente: Elaboración propia

Se pudo evidenciar que los colaboradores de la entidad analizada evidenciaron haber contado con un nivel alto de síntomas de estrés laboral, en un 62.20% y estos mismos contaron con un nivel de compromiso organizacional bajo. Mientras que, el 37.80% de los que evidenciaron un nivel alto en los síntomas de estrés laboral, contaron con un nivel medio en el compromiso organizacional.

Se pudo evidenciar en los resultados el hecho que los síntomas que ha generado el desarrollo del estrés laboral han afectado directamente al ámbito organizacional en donde se han desarrollado los colaboradores, principalmente teniendo que ver con dolores de cabeza, situaciones de preocupación o diferentes reacciones comportamentales, tanto con su entorno amical, como con su entorno familiar y laboral, en consecuencia.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión síntomas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión síntomas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 7
Correlación entre Dimensión síntomas y Compromiso organizacional

	Correlación	Compromiso organizacional
Dimensión síntomas	R	-0.734
	Sig	0.000
	N	50

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Se contó con un valor de sigma inferior a 0.050, lo cual pudo evidenciar la existencia de la hipótesis alternativa; es decir, se comprobó la existencia de relación entre los elementos de estudio. Mientras que, se contó con un tipo de relación inversamente proporcional; es decir, mientras que un elemento de estudio tiende a contar con un comportamiento positivo, el otro tiende a contar con un comportamiento negativo. Así mismo, este valor de correlación fue de -0.734.

Establecer la relación entre la dimensión estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 8

Dimensión estrategias de afrontamiento y Compromiso organizacional

Dimensión estrategias de afrontamiento	Compromiso organizacional					
	Nivel bajo		Nivel medio		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Nivel medio	0	0.00	13	100.00	13	100.0
Nivel alto	28	75.70	9	24.30	37	100.0
Total	28	56.00	22	44.00	50	100.0

Fuente: Elaboración propia

Se pudo evidenciar que los colaboradores de la entidad analizada evidenciaron haber contado con un nivel alto de estrategias de afrontamiento, en un 75.70% y estos mismos contaron con un nivel de compromiso organizacional bajo. Mientras que, el 24.30% de los que evidenciaron un nivel alto en las estrategias de afrontamiento, contaron con un nivel medio en el compromiso organizacional.

Los resultados evidenciaron que a pesar de que los colaboradores pudieron emplear diferentes estrategias de afrontamiento, se pudo encontrar una mínima incidencia de esta sobre la compensación del compromiso organizacional, debido a que no contaron con su realización adecuadamente o han sido poco incidentes en relación con el control del estrés en sí mismo.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 9

Correlación entre Dimensión estrategias de afrontamiento y Compromiso organizacional

	Correlación	Compromiso organizacional
Dimensión estrategias de afrontamiento	R	-0.690
	Sig	0.000
	N	50

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Se contó con un valor de sigma inferior a 0.050, lo cual pudo evidenciar la existencia de la hipótesis alternativa; es decir, se comprobó la existencia de relación entre los elementos de estudio. Mientras que, se contó con un tipo de relación inversamente proporcional; es decir, mientras que un elemento de estudio tiende a contar con un comportamiento positivo, el otro tiende a contar con un comportamiento negativo. Así mismo, este valor de correlación fue de -0.690.

V. DISCUSIÓN

Los resultados han evidenciado que la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional fue de -0.700 , en donde el valor de sigma alcanzado fue 0.000 lo que pudo exponer una relación inversamente proporcional. Así mismo, Cordero et al. (2020) ha llegado a evidenciar que este tipo de relación causa efecto tiende a ser consecuencia de estrategias de control del estrés mal empleadas por parte del individuo afecto y en congruencia con ello, un mínimo esfuerzo por parte de la entidad para controlar este tipo de afectaciones.

Mientras que, Pachas (2021) ha puesto en evidencia que la relación entre el estrés y el entorno laborales fue significativa de 0.000 , lo cual ha sido consecuencia de un comportamiento de equipo significativo, en donde los resultados se evidenciaron en resultados positivos en la mejora del entorno organizacional. Además, se puede exponer que Palma (2020) ha señalado que el estrés puede llegar a acumularse, a raíz de la prevalencia de las diferentes presiones que tienden a generarse dentro del ámbito de trabajo, con lo cual el individuo puede llegar a sufrir afectaciones incidentes en cuanto al esfuerzo físico, esfuerzo mental y emocional.

Además de ello, se pudo evidenciar que el 42.90% de los que evidenciaron un nivel alto en el estrés laboral, contaron con un nivel medio en el compromiso organizacional. De esta forma, es que Aduo et al. (2017) ha expuesto que el estrés puede ser comprendido como la consecuencia de las diferentes presiones que tienden a generarse dentro del ámbito de trabajo, con lo cual el individuo puede llegar a sufrir afectaciones incidentes en cuanto al esfuerzo físico, esfuerzo mental y emocional, sobrepasando de esta forma, a la capacidad de respuesta que este puede llegar a tener.

Así mismo, al momento de hacer referencia a los estresores laborales, se pudo encontrar que estos se relacionaron de forma inversamente proporcional con el compromiso organizacional, contando con un valor representativo de -0.627 , para lo cual Gallego et al. (2018) ha puesto en evidencia que los niveles de estrés en su organización superaron los 81 puntos de 100 posibles, evidenciando con esto un nivel medio tendiendo al alza.

Mientras que, Álvarez e Ylera (2017) ha puesto en evidencia que los estresores en su indagación han estado relacionados en un valor de -0.611 en cuanto a la afectación del entorno de trabajo y el compromiso de los colaboradores, generando limitaciones en su desarrollo individual y colaborativo. Además, Blanca (2017) ha expuesto que la sobrecarga de tareas puede generar que los colaboradores se estresen con mayor facilidad, debido a que esto conlleva a que se exponga a un control indiscriminado del tiempo, en donde la incurrencia hacia los recursos virtuales ha generado que muchos colaboradores se vean en la obligación de capacitarse e invertir tiempo personal en este tipo de acciones.

Mientras que, se pudo evidenciar que se contó con un nivel alto de estresores laborales, en un 65.10% y estos mismos contaron con un nivel de compromiso organizacional bajo, en donde los estresores deberán de entenderse como aquellos factores que se encuentran relacionados directamente con las situaciones que promueven la generación de momentos estresantes, en donde estos pueden acontecerse de forma directa o indirecta hacia el colaborador en sí mismo (Amado et al., 2019).

Además de ello, la relación alcanzada entre los síntomas del estrés laboral y el compromiso organizacional fue de valor -0.734, en donde este comportamiento evidenció un tipo de relación inversamente proporcional, con lo cual Ramos et al. (2019) ha llegado a poner en evidencia la necesidad de incorporar mecanismos de afrontamiento por parte de las entidades públicas, con la intención de minimizar la afectación que puede llegar a generar el estrés dentro del ámbito organizacional y el rendimiento del colaborador en sí mismo.

Mientras que, Larentis et al. (2017) ha evidenciado la existencia de una relación de menos del 50% para el caso de las reacciones físicas y emotivas, en cuanto al estrés laboral, las cuales han sido incidentes en el desempeño general de las áreas de trabajo. Así mismo, Latapí y Davidsdottir (2019) han evidenciaron que dentro de los síntomas que mayor incidencia suelen tener en el estrés, se encuentran los conductuales, en donde existe la necesidad de comer en exceso, los conflictos internos y externos con el resto de los compañeros o familiares, en donde se puede generar un conjunto de incidencias negativas, las cuales conllevan

a que se motive el desgano o los problemas relacionados con la visión que se tiene acerca del mundo.

Así mismo, el 37.80% de los colaboradores que evidenciaron un nivel alto en los síntomas de estrés laboral, contaron con un nivel medio en el compromiso organizacional, en donde ello se debió a que los síntomas se han considerado por Fogaca et al. (2018), como aquellas expresiones que tiene el cuerpo humano, en relación con las conductas y con las emociones que este tiende a desarrollar; mientras que, el ser humano se encuentra desarrollando alguna acción relacionada con su ambiente de trabajo, los cuales pueden llegar a convertirse en impedimentos hacia la realización habitual de sus tareas.

En cuanto a la relación entre las estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional, se pudo evidenciar que estas contaron con una relación inversamente proporcional de -0.690, lo que fue consecuencia de una mala práctica e implementación de este tipo de elementos de control del estrés, en donde Reyes et al. (2018) expuso que una mala aplicación de estrategias de afrontamiento no solo puede generar que el estrés carezca de control, sino que puede generar dependencias a diferentes tipos de sustancias que no hacen más que agravarlo. Así mismo, Oberfoll et al. (2018) ha expuesto que el sentido de control del estrés ha radicado principalmente en las existencias personales y la práctica que se puede llegar a tener en cuanto a estas.

Así mismo, se ha podido señalar que este tipo de comportamiento alcanzado por las estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional, se debe a que muy pocas organizaciones son las que invierten recursos en mejorar o en capacitar a los colaboradores para que estos puedan desarrollar estrategias de control con las cuales se puede incidir directamente en el beneficio propio, conllevando a que muchos de estos puedan llegar a consumir sustancias que a las finales, tiendan a generar afectaciones negativas hacia la salud y la calidad de vida de las personas.

Además de ello, el 24.30% de los colaboradores que evidenciaron un nivel alto en las estrategias de afrontamiento, contaron con un nivel medio en el compromiso organizacional. Mientras que, Meseguer et al. (2021) ha definido a las estrategias de afrontamiento como aquel conjunto de estrategias de tipo cognitivas

que, en congruencia con las habilidades sociales de cada individuo, pueden llegar a mitigar aquellas demandas que provienen del exterior o del interior, en donde los recursos de contención de las personas que sufren de estrés tienen que emplearse con la intención de poder reducir la afectación generada en el cuerpo humano. Así mismo, Palma (2020) ha señalado que las estrategias de afrontamiento bien implementadas pueden llegar a generar el desarrollo de planes de trabajo que involucren no solo al control del estrés, sino que les enseñen a los colaboradores a cómo comportarse ante la presencia de situaciones de alta complejidad, las cuales, si no son controladas a tiempo, pueden generar afectaciones significativas hacia la calidad de vida, tanto en el corto, mediano y largo plazo.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que, la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional fue inversamente proporcional de valor -0.70 , en donde el valor de sigma fue de 0.000 lo que evidenció la existencia de la hipótesis alternativa, habiéndose generado por la existencia de estresores predominantes como malos horarios de trabajo o sobrecarga de tareas que afectaron la condición normal de desarrollo del colaborador.

Así mismo, se concluyó que la relación entre los estresores laborales y el compromiso organizacional fue inversamente proporcional, contando con un valor de -0.627 y habiendo sido validado por un valor de sigma de 0.000 , lo cual se vio explicado en el poco respeto hacia los horarios de trabajo que se alcanzó a tener y el exceso de trabajo que se evidenció en la entidad.

Además, se concluyó que la relación entre los síntomas del estrés laboral y el compromiso organizacional fue de -0.734 , contando con un valor de sigma de 0.000 el cual evidenció la existencia de la hipótesis alternativa. Mientras que, dentro de los síntomas que mayor prevalencia tuvieron, se encontraron a los dolores de cabeza, la preocupación y las relaciones amicales, las cuales se vieron afectadas indirectamente.

Mientras que, se concluyó que la relación entre las estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional fue de -0.690 , en donde se contó con un valor de sigma de 0.000 que demostró la existencia de la hipótesis alternativa, en donde ello se vio evidenciado a consecuencia de un mal empleo de las estrategias de afrontamiento que han podido emplear los colaboradores, generando una reducida o mínima incidencia en el control del estrés laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la entidad en estudio, diseñar un conjunto de estrategias de control del estrés, las cuales puedan ser inculcadas en los colaboradores para poder mejorar el nivel de compromiso organizacional que fue desarrollado por estos.

Así mismo, se recomienda a los jefes de área, respetar los horarios de trabajo con la finalidad de evitar la prevalencia del estrés en los colaboradores; así como, el distribuir la carga laboral de forma adecuada sin afectar el tiempo libre de cada colaborador.

Además, se recomienda a los colaboradores, el poder controlar los síntomas del estrés laboral, mediante sesiones de meditación o capacitaciones relacionadas con el control de las emociones, con la finalidad que se pueda evitar la incidencia de ello en los entornos personales.

Así mismo, se recomienda al personal de recursos humanos de la entidad, el poder desarrollar estrategias de capacitación hacia los colaboradores, los cuales enseñen a estos a poder aplicar habilidades asertivas, desarrollo de planes a largo plazo y control de situaciones preocupantes con la intención de mejorar el control de los estresores existentes en el ámbito organizacional.

REFERENCIAS

- Aduo, K., Odoom, E. y Mensah, O. (2017). *The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana*, *HRP*, 1(2), 47 – 52. http://www.jhpr.ir/article_31957_cbe72bca456ef8bb700b5e2b93659262.pdf
- Albinacorta, K. (2017). *Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017* (Informe de pregrado). Universidad Mayor de San Marcos: Lima. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Álvarez, E. y Yllera, C. (2017). *The performance as a communicative - expressive resource in the primary classroom*. *Servicio de Publicaciones y Difusión Científica*, 26(1), 47 – 61. https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/22157/1/0235347_00026_0006.pdf
- Amado, J.; Rodríguez, N. y Oscanoa, T. (2019). *Evaluation of a health sciences graduate program curriculum*. *Horiz Med*, 19(2), 70 – 76. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n2/a09v19n2.pdf>
- Betanzos, N.; Andrade, P. y Paz, F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores* (Informe de pregrado). Colegio de Psicólogos de Madrid: Madrid. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Black, J.; Balanos, G. y Whittaker, A. (2017). *Resiliencia, compromiso laboral y reactividad al estrés en una población de trabajadores manuales de mediana edad* (Informe de pregrado). Universidad of Birmingham: Estados Unidos. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167876017301290>
- Blanca, R. (2017). *Performance: Between Art, Identity, Life and Death*. *Cadernos pagu*, 1(1), 1 – 12. https://www.researchgate.net/publication/293328558_Performance_entre_el_arte_la_identidad_la_vida_y_la_muerte

- Cacpata, W.; Acurio, G. y Paredes, W. (2020). *Estudio De Los Criterios Del Estrés Laboral Utilizando Mapas Cognitivo* (Informe de pregrado). Universidad Regional Autónoma de Los Andes: California. <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>
- Cedillo, E.; Ramírez, M. y Flores, P. (2017). Nivel De Relación Del Compromiso Organizacional, Comunicación Organizacional Y La Satisfacción Del Trabajo: Evidencia Desde México. *Revista de SSRN*, 10 (4), 81 – 89. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3040731
- Chávez, V. y Rodríguez, K. (2020). *Endomarketing y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Innovek SAC, Trujillo, 2020* (Informe de pregrado). Universidad Privada del Norte: Trujillo. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25367>
- Cordero, D.; Gómez, P. y Riaño, H. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista Espacios*, 41 (27), 1 – 12. <http://w.revistaespacios.com/a20v41n27/20412711.html>
- El Peruano (2011). *Ley N° 29783 en seguridad y salud ocupacional del trabajo* (Informe de pregrado). El Peruano: Lima. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGU%20RIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Escobedo, C. (2018). *Estrés laboral y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL N°4 Trujillo Sur Este – 2018* (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23934/escobedo_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escudero, R. (2017). *Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores de la Unidad de gestión educativa local N° 3 de Trujillo, año 2017* (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11507/escudero_jr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fogaca, N.; Barvosa, M.; Campos, M.; Pereira, L. y Coelho, F. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015*. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 99 – 120. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/piq.21248>
- Gallego, C.; Ramírez, N.; Rendón, M. y Díaz, J. (2018). *El Estrés Laboral Y Su Afectación En La Empresa Y En Los Empleados De Un Contact Center De La Ciudad De Manizales* (Informe de pregrado). Universidad Libre de Colombia: Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17392>
- Gaytán, M. (2017). *Compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017* (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16833>
- Hernández, R.; Mendoza, R. y Fernández, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México*, México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Larentis, F.; Antonello, C. y Slongo, L. (2017). Organizational culture and relationship marketing: an interorganizational perspective. *Revista de Review of Business Management*, 20 (81), 37 – 56. <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/BCcLDqFh9hyfVbctCFNsRys/?format=pdf&lang=en>
- Larentis, F.; Simone, C. y Slongo, L. (2017). Organizational culture and relationship marketing: an interorganizational perspective. *Revista de REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO DE NEGÓCIOS*, 12 (4), 1 – 20. <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/BCcLDqFh9hyfVbctCFNsRys/?format=pdf&lang=en>
- Latapí, M. y Davidsdottir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *Revista de International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4 (1), 31 – 39. <https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-018-0039-y>

- Ludeña, D. (2018). *Satisfacción Laboral Y Compromiso Organizacional En El Colegio De Bachillerato "Carmen Mora De Encalada", Del Cantón Pasaje Provincia El Oro En El Periodo Lectivo Cantón Pasaje Provincia El Oro En El Periodo Lectivo 2018 – 2019* (Informe de pregrado). Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales: Argentina: <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5752>
- Meseguer, V.; Gálvez, D.; López, G. y Molina, V. (2021). Corporate Social Responsibility and Sustainability. A Bibliometric Analysis of Their Interrelations. *Revista de sustainability*, 13 (1), 1 – 18. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/4/1636>
- Mohamed, Z. (2018). The determinants of employee performance in jordanian organizations. *Revista de Journal of Economics, Finance and Accounting*, 5 (1), 1 – 7. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/453563>
- Morcos, M. (2018). Organisational culture: definitions and trends. *Revista de Creating Structure and Culture for Innovation*, 1 (4), 31 – 39. https://www.researchgate.net/publication/329140215_ORGANISATIONAL_CULTURE_DEFINITIONS_AND_TRENDS
- Oberfoll, K.; Adame, M. y Saavedra, M. (2018). Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico. *Revista de Universidad del Pacífico*, 10 (2), 24 – 48. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2159>
- Odiakaose, H. (2018). Organisational Culture and Dynamics. *Revista de Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 18 (1), 1 – 8. https://www.researchgate.net/publication/322543609_Organisational_Culture_and_Dynamics
- OIT (2016). *Estrés laboral* (Informe técnico). OIT: España. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

- OMS (2016). *La organización del trabajo y el estrés* (Informe técnico). OMS: España. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Owino, J. y Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *Revista de Sage Open*, 1 (3), 12 – 19. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244019835934>
- Pachas, M. (2021). *Estrés laboral y evaluación formativa en entornos virtuales en instituciones públicas del nivel inicial, UGEL Chincha 2021* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68357/Pachas_EMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, C. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Región Callao, 2020* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52752>
- Pathiranage, Y.; Jayatilake, L. y Abeysekera, R. (2020). A Literature Review on Organizational Culture towards Corporate Performance. *Revista de International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7 (9), 1 – 23. https://www.ijmae.com/article_117964_4e981ead39013e8a2e563f6faa2ea852.pdf
- Patlan, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* (Informe de pregrado). Universidad del Norte: Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_abstract&tlng=es
- Pérez, J. (2018). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017* (Informe de pregrado). Universidad Peruana Unión: Tarapoto. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1438>

- Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. *Revista de ICANH*, 1 (3), 12 – 19. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1050/105060353005/105060353005.pdf>
- Ramos, V.; Pantoja, O.; Tejera, E. y Gonzalez, M. (2019). *Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas* (Informe de pregrado). Universidad de Instituciones Pública: Ecuador. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/19400708.html>
- Reyes, A.; Rodríguez, L.; López, K.; Guzman, F. y Alonso, M. (2018). Estrés Laboral, Resiliencia y Consumo de Alcohol en Trabajadores de la Industria del Acero. *Revista de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, 1 (2), 12 – 19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6275253>
- Rojas, M. (2019). *Competencias profesionales y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018* (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30489>
- Sandberg, M.; Holmlund, M. (2019). Impression management tactics in sustainability reporting. *Revista de emerald insight*, 11 (4), 211 – 221. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SRJ-12-2013-0152/full/html>
- Segura, A.; García, C. y Belmonte, L. (2019). The Sustainable Approach to Corporate Social Responsibility: A Global Analysis and Future Trends. *Revista de sustainability*, 11 (19), 15 – 19. https://www.researchgate.net/publication/336136438_The_Sustainable_Approach_to_Corporate_Social_Responsibility_A_Global_Analysis_and_Future_Trends
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones* (Informe de pregrado). Universidad Autónomas de México: México. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf

Ziaei, M. y Mohelská, H. (2020). Organizational Culture as an Indication of Readiness to Implement Industry 4.0. *Revista de Information*, 1 (1), 1 – 11.
https://www.researchgate.net/publication/340160273_Organizational_Culture_as_an_Indication_of_Readiness_to_Implement_Industry_40

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Variable 1: Estrés laboral	El estrés laboral es definido como aquella reacción que tiene el cuerpo de un individuo, ante la generación de diferentes acciones o eventos desafortunados que afectan no solo su condición física, sino su comportamiento y conlleva a que se generen sentimientos negativos (Pachas, 2021).	La variable de estudio se ha centrado en la evaluación de estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento, en donde se recolectaron los datos por medio del cuestionario.	Estresores	Horarios de trabajo	1 – 2	Ordinal
				Sobrecarga de tareas	3 – 4	
				Recursos virtuales	5	
			Síntomas	Reacciones físicas	6 – 7	
				Reacciones psicológicas	8 – 9	
Reacciones comportamentales	10					
Variable 2: Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es definido como aquel ambiente en donde los colaboradores desarrollan sus actividades diarias, en plena correlación con su satisfacción y el sentimiento de pertenencia o motivación que se tiene con una entidad (Palma, 2020).	La variable de estudio ha buscado la evaluación del compromiso organizacional, mediante las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo, recolectando los datos por medio del cuestionario.	Estrategias de afrontamiento	Habilidad asertiva	11 – 12	Ordinal
				Desarrollo de planes Situaciones preocupantes	13 – 14 15	
			Compromiso afectivo	Lazos emotivos	1 – 3	
				Percepción de satisfacción	4 - 5	
			Compromiso de continuación	Sentido de pertenencia	6	
Necesidad de trabajar	7 – 9					
Compromiso normativo	Opciones de trabajo	10				
	Permanencia	11 – 12				
	Reciprocidad	13 - 15				

Fuente: Elaboración propia



EL ESTRÉS LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 03 DE LA CIUDAD DE TRUJILLO EN EL AÑO 2021

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021

ESTRÉS LABORAL

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Estresores						
¿Con qué frecuencia se estresa?						
1	Debido a que las jornadas laborales son demasiado largas					
2	Debido a que los horarios de trabajo no previsible y no van acorde con mi agenda personal					
3	Debido a que mis superiores me llaman en cualquier momento para solicitar información					
4	Debido a que me tengo demasiado trabajo					
5	Debido al trabajo remoto					
Síntomas						
¿Con qué frecuencia presenta las siguientes reacciones cuando se encuentra estresado?						
6	Dolor de cabeza o sensación de migraña					
7	Dolor de cuello y espalda					
8	Sentimiento de angustia y tristeza					
9	Problemas para conciliar el sueño por la preocupación					
10	Mal humor con mis compañeros y familiares					
Estrategias de afrontamiento						
¿Con qué frecuencia para enfrentar tu estrés te orientas a?						
11	Me relajo cuando salgo a caminar					
12	Me siento contento cuando puedo escuchar música					

13	Me relajo cuando planeo salidas con mi familia o amigos
14	Me siento relajado cuando realizo actividades meditadas para controlar el estrés
15	Me siento relajado cuando no le tomo tanto interés a las cosas que alteran mi tranquilidad

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	Sus compañeros se muestran identificados con la entidad					
2	Le agradaría continuar toda su carrera profesional con la entidad					
3	Laborar en la entidad tiene un significado valioso para usted					
4	Se siente privilegiado de formar parte de la entidad					
5	Ha desarrollado vínculos con la organización que le generan satisfacción					
Compromiso de continuación						
6	Cree que ha dado todo de sí como para pensar en otra opción de trabajo					
7	Tiene personas a su cargo que dependen de los ingresos que usted genera					
8	Acepta cualquier función asignada con tal de seguir en la entidad					
9	Si decidiera dejar la entidad, muchos de sus proyectos personales se verían interrumpidos					
10	Confía en sus cualidades para encontrar otro trabajo					
Compromiso normativo						
11	Existen situaciones positivas que fortalecen el vínculo laboral con la entidad					
12	Se sentiría culpable si es que dejada la entidad					
13	La entidad merece mi lealtad por el trabajo que he recibido de esta					
14	Tiene la sensación de deuda con la entidad					
15	La entidad le ha brindado algún tipo de incentivo por su buen rendimiento					

Anexo 3 Validación de expertos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: MG: ERNESTO FAUSTO MAYORGA SANCHEZ
 1.2. Cargo e institución donde labora: GERENTE GENERAL EMS SAC
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: "ESTRÉS LABORAL"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 02 de diciembre del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 08133929 Telf. 992487888

VALIDACION DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: MG: ERNESTO FAUSTO MAYORGA SANCHEZ
 5.2. Cargo e institución donde labora: GERENTE GENERAL EMS SAC
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL"

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en <u>cuanta</u> los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90%

Lima, 02 de diciembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 08133929 Telf.:992487888

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ARMAS CHANG JUAN CARLOS
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Estrés Laboral"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

%

Trujillo, de diciembre del 2021



Lic. Armas Chang Juan
CLAO 18238

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

5.1. Apellidos y Nombres: ARMAS CHANG JUAN CARLOS

5.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UCV

5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Compromiso Organizacional"

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

	%
--	---

Trujillo, de diciembre del 2021



Lic. Armás Chang Juan
CLAD 15236

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: MG. VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE
 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 02 de diciembre del 2021



Mg. Victor Fabian Romero Escalante

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 40786760

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: MG. VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE
 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ESTRÉS LABORAL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 02 de diciembre del 2021



Mg. Victor Fabian Romero Escalante

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 40786760

Anexo 4

Nivel de confiabilidad del instrumento

Tabla 10

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Variable	Alfa de Cronbach	Estado
Variable 1	0.898	Confiable
Variable 2	0.853	Confiable
Ambas variables	0.882	Confiable

Fuente: Elaboración propia

Los datos que se han expuesto, en cuanto al Alfa de Cronbach, han expuesto que, los instrumentos de recolección de datos, analizados de forma independiente y de forma conjunta, han contado con alto grado de confiabilidad, al haber contado con un valor superior a 0.70 de Alfa de Cronbach.

Anexo 5

Captura de pantalla del turnitin

The screenshot shows a web browser window displaying a Turnitin submission page. The browser's address bar shows the URL `uvcv.edu.pe/mod/turnitintooltwo/view.php`. The page title is "C1 - DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION - TRUJILLO - ADMINISTRACION - 202102".

On the left side, there is a dark blue sidebar with several navigation options: "Mis Cursos", "Calendario", "Innovación académica", "Tutoriales estudiantes", "Tutoriales Docentes", "Tutoriales Biblioteca Virtual", and "Webinar Posgrado".

The main content area is titled "Mis entregas" and shows a section labeled "Sección 1". Below this, there is a table with the following columns: "Título", "Fecha de inicio", "Fecha límite de entrega máxima", "Fecha de publicación", and "Correcciones disponibles".

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega máxima	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
Actividad de turnitin - Sección 1	23 nov 2021 - 19:58	4 dic 2021 - 23:58	4 dic 2021 - 23:58	100

Below the table, there is a "Resumen:" section with the text "Similitud menor a 25%". A button labeled "Actualizar entregas" is located to the right of the summary.

At the bottom, there is a table with columns: "Ver recibo digital", "Título de la Entrega", "Identificador del trabajo de Turnitin", "Entregado", "Similitud", and "Calificación".

Ver recibo digital	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación
	El estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	1720418516	4/12/2021 10:18	24%	-- Entregar Trabajo

The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date and time: "11:02 4/12/2021". The weather is "18°C Muy nublado".

Anexo 6
Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	Estrés laboral	Diseño de la investigación: Diseño no experimental, transversal y correlacional Población y muestra Población: 50 colaboradores Muestra: 50 colaboradores
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Cuál es la relación entre la dimensión estresores y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021?	Establecer la relación entre la dimensión estresores y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	Existe relación significativa entre la dimensión estresores y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	Estresores Síntomas Estrategias de afrontamiento	
¿Cuál es la relación entre la dimensión síntomas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021?	Establecer la relación entre la dimensión síntomas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	Existe relación significativa entre la dimensión síntomas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	Compromiso organizacional	Tipo de muestra no probabilística Muestreo intencional Técnica de recolección de datos
¿Cuál es la relación entre la dimensión estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021?	Establecer la relación entre la dimensión estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	Existe relación significativa entre la dimensión estrategias de afrontamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	Compromiso afectivo	Instrumento Cuestionario

UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021?	UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021	Compromiso de continuación Compromiso normativo
--	---	--	--

Anexo 7
Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	
1	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	
2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3
3	2	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	4	1	1	2	3	
4	2	2	2	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	
5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	
6	4	4	5	1	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	
7	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	5	1	3	2	3	
8	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	
9	5	5	3	5	4	4	1	3	3	5	5	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	4	
10	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	2	4	
11	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	4	
12	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2	4
13	2	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	2	2	2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	
15	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	
16	4	4	5	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	
17	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	5	1	3	2	3	
18	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	
19	5	5	3	5	4	4	1	3	3	5	5	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	
20	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	
21	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	
22	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	
23	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	4	1	1	2	3	
24	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4		
25	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	
26	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1		
27	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	5	1	3	2	3	
28	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	
29	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	
30	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	
31	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	
32	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	
33	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	4	1	1	2	3	
34	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	
35	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	
36	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	
37	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	5	1	3	2	3	
38	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	
39	5	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	
40	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	
41	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	
42	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	
43	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	4	1	1	2	3	
44	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	
45	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	
46	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	
47	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	5	1	3	2	3	
48	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	
49	5	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	
50	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	