



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN
CON EL COMPROMISO LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE DE SENCICO – AÑO
2018**

PRESENTADO POR:

Bach. ALEX MORALES FLORES

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

LIMA - PERÚ

2019



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON
EL COMPROMISO LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE DE SENCICO – AÑO
2018**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

ASESOR

MG. VÍCTOR GUILLERMO ANDRADE SOTO

DEDICATORIA

A la perseverancia y dedicación que son puntos claves para el desarrollo, progreso y bienestar del ser humano y la sociedad.

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades y docentes de SENCICO por su apoyo incondicional en el desarrollo y culminación de la investigación.

RECONOCIMIENTOS

A la Universidad Alas Peruanas
como Institución de formación
Académica que me acogió como
alumno en mi formación de
estudios de posgrado.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RECONOCIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
1 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2 Delimitación de la investigación.....	13
1.2.1 Delimitación espacial.....	13
1.2.2 Delimitación social.....	13
1.2.3 Delimitación temporal.....	13
1.2.4 Delimitación conceptual.....	13
1.3 Problemas de investigación.....	15
1.3.1 Problema general.....	15
1.3.2 Problemas específicos.....	15
1.4 Objetivos de la investigación.....	16
1.4.1 Objetivo general.....	16
1.4.2 Objetivos específicos.....	16
1.5 Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.5.1 Justificación.....	16
1.5.2 Importancia.....	17
1.6 Factibilidad de la investigación.....	17
a) Factibilidad técnica.....	17
b) Factibilidad Económica.....	18
1.7 Limitaciones del estudio.....	20
2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 Antecedentes del problema.....	21
2.2 Bases teóricas o científicas.....	25
2.2.1 Sustento teórico del estrés laboral.....	25
2.2.2 Componentes del estrés.....	27
2.2.3 Los agentes estresantes o estresores.....	27
2.2.4 Fases del estrés.....	27
2.2.5 Sustento teórico del compromiso laboral.....	32

2.3	Definición de términos básicos	36
3	CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	41
3.1	Hipótesis general	41
3.2	Hipótesis secundarias	41
3.3	Definición conceptual y operacional de las variables	42
3.3.1	Definición conceptual de las variables	42
3.4	Cuadro de operacionalización de las variables	43
4	CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
4.1	Tipo y nivel de investigación	44
4.1.1	Tipo de investigación	44
4.1.2	Nivel de investigación	45
4.2	Método y diseño de la investigación	45
4.2.1	Método de la investigación	45
4.2.2	Diseño de la investigación	46
4.3	Población y muestra de la investigación	46
4.3.1	Población	46
4.3.2	Muestra	47
4.4	Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	47
4.4.1	Técnicas	47
4.4.2	Instrumentos	47
4.4.3	Validación y confiabilidad de los instrumentos	48
4.4.4	Procesamiento y análisis de datos	49
4.4.5	Ética en la investigación	52
5	CAPÍTULO V: RESULTADOS	53
5.1	Análisis descriptivo	53
5.2	Análisis inferencial	67
6	CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
6.1	Discusión de resultados	72
	Conclusiones	74
	Recomendaciones	75
	Fuente de información	76
	ANEXOS	78
	Matriz de consistencia	79
	Instrumentos de medición de datos	81
	Validación de expertos	85
	Tabla de prueba de validación	91
	Copia de la data procesada	94
	Consentimiento informado	96
	Autorización de la entidad	98
	Declaratoria de autenticidad de Tesis	99

RESUMEN

El proyecto de investigación EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE SENCICO – AÑO 2018, constituye un proyecto de investigación que tiene implicancia en las relaciones laborales, el mismo ámbito de desarrollo laboral se consideran factores estresantes, la cual se trata de identificar el estrés laboral percibido y el compromiso laboral existente en SENCICO donde fue desarrollado el presente trabajo de investigación.

En la presente tesis se investiga la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO 2018 y teniendo como objetivo principal la relación existente mencionada.

El proyecto tiene como población de 80 trabajadores con una muestra de 20 trabajadores docentes entre hombres y mujeres es decir tiene una población específica en una empresa particular, la presente investigación es básica de enfoque cuantitativo porque se pretende examinar los datos obtenidos de las encuestas de manera numérica y correlacionar sus resultados; tiene un diseño de investigación correlacional, en la investigación se utilizan herramientas que permiten identificar, medir y relacionar las variables estrés laboral y compromiso laboral que serán plasmados en cuestionarios y luego realizar la interpretación de los resultados en forma numérica.

Los resultados obtenidos sirven para identificar si existe relación entre el estrés laboral y el compromiso laboral en SENCICO que a su vez permitirá a las autoridades administrativas y académicas optar por políticas de acercamiento al personal docente, mejor comunicación y capacitaciones y una mejor disposición gerencial que conduzca a aumentar el deseo de continuar en la empresa y lograr un mayor compromiso laboral.

La conclusión respecto de la hipótesis general, con un coeficiente de spearman de -98% se afirma que la correlación entre las variables de estudio es muy alta e inversa es decir que a menor estrés laboral existe mayor compromiso laboral.

Se recomienda que se debe incentivar la reducción del estrés en general con políticas de acercamiento al personal, mejor comunicación y capacitaciones así como también trabajar una mayor dinámica de las interacciones para pasar a niveles altos de la dimensión afectiva del compromiso laboral.

Palabras Claves: Estrés Laboral, Compromiso Laboral

ABSTRACT

The research project THE STRESS LABORAL AND ITS RELATIONSHIP WITH THE LABOR COMMITMENT IN THE TEACHING STAFF OF SENCICO - YEAR 2018, constitutes a research project that has implications in labor relations, the same field of work development are considered stress factors, which it is about identifying the perceived work stress and the existing work commitment in SENCICO where the present research work was developed.

In the present thesis, the relationship between work stress and work commitment in the teachers of SENCICO 2018 is investigated and its main objective is the aforementioned relationship.

The project has a population of 80 workers with a sample of 20 teachers between men and women, that is to say, it has a specific population in a particular company, the present investigation is basic of quantitative approach because it is intended to examine the data obtained from the surveys in a numerical and correlate their results; It has a correlational research design, in the research tools are used to identify, measure and relate the variables work stress and work commitment that will be reflected in questionnaires and then perform the interpretation of the results in numerical form.

The results obtained serve to identify if there is a relationship between work stress and work commitment in SENCICO, which in turn will allow the administrative and academic authorities to choose policies for approaching the teaching staff, better communication and training and a better managerial disposition that leads to increase the desire to continue in the company and achieve greater work commitment.

The conclusion regarding the general hypothesis, with a spearman coefficient of -98%, affirms that the correlation between the study variables is very high and inverse, that is to say that at lower labor stress there is greater labor commitment.

It is recommended that the reduction of stress in general should be encouraged with policies of approach to staff, better communication and training as well as working a greater dynamic of interactions to move to high levels of the affective dimension of work commitment.

Keywords: Work Stress, Labor Commitment

INTRODUCCIÓN

Toda institución educativa como también diversas organizaciones que se enfocan a ofrecer servicios de calidad requiere medir sus resultados bajo diferentes enfoques, por ello es preciso contar con instrumentos que permitan tomar decisiones importantes y trascendentales sobre los procesos que integran el funcionamiento de la organización, permitiendo identificar las fortalezas y oportunidades y actuar sobre ellas impactando de manera fundamental en los resultados.

Una forma de evaluación para las organizaciones es la de medir el compromiso laboral y las condiciones en las que se desempeña los recursos humanos; por otra parte las instituciones educativas son compuestas por alumnos, docentes, padres de familia y autoridades; que tienen una gran interacción, que pueden estar sometidos a una fuerte presión por los períodos académicos y evaluaciones institucionales y externas, teniendo que cumplir objetivos en términos de calidad educativa.

En SENCICO se viven situaciones “tensas” por decirlo de alguna manera – reducción del pago por hora, demora en los pagos que llegan al mes y medio, más del 70% de computadoras malogradas en todos los laboratorios, etc.- que me inducen a asumir que existe estrés en los docentes de la escuela y, querer ver si éste tiene alguna relación con el compromiso laboral y de haberla establecer el nivel de dicha relación.

En el Capítulo I, se describe el planteamiento del problema y teniendo como problema general la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO 2018.

En el Capítulo II, se describe el marco teórico donde se ha consultado las investigaciones nacionales e internacionales de fuentes para el presente desarrollo de la tesis.

En el Capítulo III, se describe las hipótesis y variables de la presente investigación.

En el Capítulo IV, se describe la metodología de la investigación que es básica de enfoque cuantitativo y pretende examinar los datos obtenidos de las encuestas de manera numérica y correlacionar sus resultados.

En el Capítulo V, se describe los resultados de la investigación, teniendo el análisis descriptivo y la interpretación de las variables y sus dimensiones.

En el Capítulo VI, se describe la discusión de resultados de la investigación tomando como referencia y análisis diversos investigadores que hacen mención referente a las variables y sus dimensiones. Se encuentra coherencia en los resultados obtenidos y de los otros investigadores.

1 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El estrés laboral aparece cuando los recursos del trabajador son superados por uno o varios factores laborales a los que no puede hacer frente, y puede manifestarse de diversas formas. Sus síntomas van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental (Estreslaboral.info, s.f.). Por otro lado asumimos que algunos estudios indican que el compromiso laboral es un comportamiento cíclico. Se trata de una curva que varía en determinados momentos de la vida laboral. Depende a veces de la trayectoria de cada persona en la empresa. Al comienzo los niveles de compromiso suelen ser mayores y van decayendo con el tiempo (Rebecca, 2014.).

Estudios recientes a nivel internacional muestran que el estrés se vincula con el compromiso laboral de manera inversa, es decir que a mayor estrés menor compromiso laboral y viceversa y por ello la retroalimentación laboral es fundamental (Rebecca, 2014).

Por otro lado a nivel nacional un estudio denominado Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas realizados por Sanchez (2014) muestra que nuestra afirmación sobre la relación de ambas variables de estudio se pudo correlacionar de forma inversa.

Las labores educativas en SENCICO viene desarrollándose dentro de un conjunto de situaciones la que conlleva a presumir- están generando estrés laboral en los docentes, las condiciones laborales se han tornado duras y generan muchísimo malestar en los

docentes que se reflejen en sus comentarios en la sala docente y en la partida de varios de ellos que no aceptaron la reducción del sueldo.

Los docentes en SENCICO no se encuentran en una planilla pues la relación laboral es bajo la modalidad de emisión de recibo de honorarios en forma electrónica. Los recibos se emiten al inicio del siguiente mes de cancelación, es decir a inicios de setiembre se emite agosto; los docentes deben esperar hasta aproximadamente la quincena de octubre para cobrar. Adicionalmente al inicio del semestre 2016 – II, ya sin contrato les propusieron continuar si aceptaban una reducción del 30% de sus haberes. Mucho aceptaron y algunos no e incluso unos cuantos presentaron una queja por escrito a la gerencia la que no fue atendida.

Debemos aclarar que no es nuestra intención estudiar el estrés como un Síndrome Laboral pues podríamos caer en un campo ajeno a la administración. Todo lo que pretendemos es medir el estrés laboral en los docentes de SENCICO y encontrar si existe o no una relación entre éste y el compromiso laboral.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La presente investigación se realizará en SENCICO, ubicada en la Av. De la Poesía N° 351, en el distrito de San Borja.

1.2.2 Delimitación social

Docentes de SENCICO.

1.2.3 Delimitación temporal

De diciembre del 2017 a mayo del 2018.

1.2.4 Delimitación conceptual

A. ESTRÉS LABORAL

Levi, L (1995). “El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y con consecuencias importantes, ya que puede afectar al bienestar físico y psicológico y también deteriorar la salud de las organizaciones. Es un elemento empobrecedor de la salud y la eficiencia,

tanto individual como social, y actúa en gran medida en el lugar de trabajo, convirtiéndose en un aspecto principal de la seguridad y la salud laboral”.

“El estrés es una condición inherente a la vida moderna las exigencias, las necesidades, las urgencias los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros provocan que las personas estén expuestas al estrés no es fácil convivir con tantas demandas y con tanta incertidumbre sobre la posibilidad de cumplirlas. En las organizaciones, él estrés persigue a las personas. Algunas consiguen manejarlo debidamente y otras evitan sus consecuencias”. (Chiavenato, 2009).

García, Gelpi, Cano y Romero (2009) “definen estrés como una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas”.

Tomaremos las dimensiones señaladas en Martínez Selva (2004):

VARIABLE	DIMENSIONES
ESTRÉS LABORAL	Decisional
	Exigencias mentales
	Apoyo Social

B. COMPROMISO LABORAL

Omar, Paris y Vaamonde (2009), “señalan que los directivos de las empresas han comenzado a darse cuenta de que para lograr ventajas competitivas sostenibles en una economía global es indispensable contar con recursos humanos que estén identificados con los objetivos organizacionales”. “Por eso, es de suma importancia que las empresas conozcan el nivel de compromiso de sus empleados y los mecanismos a su alcance para que esos empleados trabajen con un alto nivel de pertenencia al grupo y consecuentemente con altos niveles de retención”. (Balain y Sparrow, 2009). “Podía decirse que en lo tocante a la gestión del compromiso estamos ante una estrategia win-

win”, ya que según Mowday (1999) “el compromiso en el trabajo es importante tanto para el trabajador como para la empresa, porque cuando existe ganan las dos partes”.

“El compromiso es un término usado en términos generales como un concepto poderoso que abarca todo lo que la organización busca en lo que respecta a la contribución y el comportamiento que espera de sus empleados y en cuanto a la voluntad de hacer mucho más por la empresa, con motivación y verdadera identificación con la misma”. (Amstrong, 2012), quien a su vez define las siguientes dimensiones:

VARIABLE	DIMENSIONES
COMPROMISO LABORAL	Afectiva
	Continuidad
	Normativa

1.3 Problemas de investigación.

En esencia queremos relacionar ambas variables y luego la variable uno o “X” con las dimensiones de la variable dos o “Y”.

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018?

1.3.2 Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión decisional del estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018?

b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión exigencias mentales del estrés laboral y la dimensión de continuidad del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018?

- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión apoyo social del estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión del estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018.
- b) Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión exigencias mentales del estrés laboral y la dimensión de continuidad del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018.
- c) Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión apoyo social del estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en los docentes de la SENCICO – 2018.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación

a) Justificación teórica:

Existe mucha información teórica e investigativa sobre ambas variables de estudio en forma individual, pero muy poca o ninguna que pretenda establecer cuál es la relación entre dichas variables por lo que consideramos que nuestra investigación será un aporte para la epistemología de la administración.

b) Justificación práctica:

El presente trabajo de investigación será un aporte a la gestión administrativa de SENCICO, debido a que este estudio se centrará en establecer las relaciones existentes

entre las situaciones de estrés y el compromiso laboral redundando en la sostenibilidad de la imagen institucional.

Con los resultados que obtendremos de la presente investigación se podrá replantear las políticas de la gestión administrativa.

c) Justificación social:

Creemos que las situaciones laborales en SENCICO afectan a los docentes. ¿De qué manera? es lo que buscamos encontrar y poder en función de lo encontrado generalizar nuestras conclusiones a otros ambientes bajo las mismas condiciones. Esta generalización le da relevancia social a nuestra investigación.

1.5.2 Importancia

Es obvio que muchas dificultades de los trabajadores, que afectan a su salud y al desempeño de su tarea, se originan en el trabajo, debido en parte a que permanecen la mayor parte del tiempo en él y en él se relacionan y desarrollan.

Una respuesta eficaz al estrés representa una adaptación exitosa. Pero el organismo no siempre responde perfectamente o de forma adecuada; cuando esto sucede, sobreviene un resultado físicamente negativo o un padecimiento de adaptación.

Los efectos negativos citados anteriormente no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral o incluso a la incapacidad laboral.

Son muchas las evidencias empíricas que demuestran el enorme coste humano y económico que el estrés se cobra, cada año, dentro del mundo laboral: Entre el 5 y el 10% de la población trabajadora padece trastornos graves debidos a factores psicosociales nocivos (O.M.S. 1984).

1.6 Factibilidad de la investigación

a) Factibilidad técnica

Tabla 1.

Requerimientos de hardware

HARDWARE	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
PC	Compatible	1

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Requerimientos de software

SOFTWARE	CANTIDAD
OFFICE 2016	1
MICROSOFT WORD	1
SPSS	1

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.

Personal

PERSONAL	CANTIDAD
JEFE DE PROYECTO	1
PERSONAL APOYO	1

Fuente: Elaboración propia

b) Factibilidad Económica

Tabla 4.

Requerimientos de hardware

HARDWARE	COSTO
PC	0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.

Requerimientos de software

SOFTWARE	COSTO
OFFICE 2016	0
MICROSOFT WORD	0
SPSS	1240

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6.

Personal

PERSONAL	COSTO
JEFE DE PROYECTO	0
PERSONAL APOYO	800

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.

Resumen de Costos Operativos

ITEM	COSTO
HARDWARE	0
SOFTWARE	1240
PERSONAL	800
TOTAL	2049

Fuente: Elaboración propia

1.7 Limitaciones del estudio

Las limitaciones que se encontraron en el desarrollo de la presente investigación fueron:

La poca disponibilidad de tiempo con que contaban los encuestados para responder a las preguntas planteadas en las encuestas.

La colaboración de algunos encuestados fueron poco cordiales y casi nulas debido a que ellos trabajan por horas en la institución, vienen a dictar clases y luego se retiran.

La disponibilidad de dinero fue un punto relevante en el proceso de las encuestas debido a que se tenían que desplazar más de una vez al día a la institución para recabar información que nos permitiría terminar con el desarrollo de la investigación.

2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

Se ha procedido a investigar publicaciones existentes, consultando para el efecto, fuentes de información necesaria para el presente desarrollo, debido a que ha permitido ampliar los conocimientos del tema investigado, aclarar dudas y aplicar a las teorías relacionadas con la presente investigación.

Se menciona brevemente publicaciones consultadas:

Castillo Dávila (2014) en su tesis *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*, Universidad Católica del Perú, establece la relación entre tres variables: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Tuvo una muestra de trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. Empleó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Encontró una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). También, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

Pérez Tapia (2014); en su tesis de Maestría *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Universidad Católica del Perú señala que el propósito del estudio es precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné, 2010) la cual considera motivación autónoma (MA) y controlada (MC); el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen & Smith,1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). Los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN). Los hallazgos reportados en el presente estudio fueron constatados por investigaciones previas; por lo que observar que también existen este tipo de relaciones en el contexto peruano-universitario, permite darle sustento empírico adicional a dichas propuestas (Gagné & Deci,2005). Al asociar las variables psicológicas estudiadas con las variables socioeconómicas y organizacionales; y comparar los dos grupos de estudio se ha observado diferencias significativas entre ellos.

Perales, Chue, Padilla & Barahona (2011) en su tesis *Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima*, Perú. Indica que el objetivo fue determinar los niveles de estrés general y laboral, depresión y ansiedad en magistrados (jueces y fiscales) del Distrito Judicial de Lima, Perú. Fue un estudio transversal y descriptivo con una población de 1137 magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público del Distrito Jurisdiccional de Lima se tomó una muestra aleatoria estratificada donde cada institución constituyó un estrato. La muestra estuvo conformada por 287 magistrados: 138 fiscales y 149 jueces. Se aplicó un cuestionario compuesto por cuatro instrumentos para determinar los

niveles de estrés general y laboral, ansiedad y depresión, previo consentimiento informado. Resultados. El estrés general estuvo presente en el 18,5 % de los magistrados, el estrés laboral en 33,7 %, ansiedad en 12,5 % y depresión en 15,0 %. Estas tres condiciones estuvieron presentes en el 6,6 % de los magistrados, y al menos una estuvo presente en el 25,9 %.

El estrés general estaba asociado con la depresión (OR: 4,9; IC95 % 1,6-15,1) y ansiedad (OR: 8,5; IC95 % 2,5-28,6) en el modelo de regresión logística. Conclusiones. Un porcentaje significativo de magistrados del Distrito Judicial de Lima presentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión; un cuarto de los encuestados presentan, al menos, una de estas condiciones. Se recomienda que los programas de intervención y prevención se dirijan al manejo del estrés, ansiedad y depresión en conjunto, dada su alta asociación.

Hernández Reyes (2015); en su tesis *Incertidumbre en la vida laboral: consecuencias y medidas prácticas*. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Nos señala que la inseguridad laboral e inestabilidad de los trabajadores a nivel mundial es muy alta, debido en gran parte a las regulaciones de los gobiernos, quienes no tienen establecidas políticas firmes de protección para los trabajadores, lo cual genera un ambiente de incertidumbre y pocas garantías de estabilidad laboral para los trabajadores latinoamericanos. La inseguridad laboral no sólo es un problema que afecta negativamente al empleado, generándole efectos individuales como: incertidumbre y problemas físicos y mentales como el estrés y la ansiedad, entre otros riesgos psicosociales se cuenta, la violencia, el acoso laboral, acosos sexual, inseguridad contractual, conflicto familia-trabajo, desgaste profesional (Bournot) y de otra parte genera problemas o efectos en la organización, como intención de abandono, producción empresarial insatisfactoria, poco compromiso laboral, conductas laborales contraproducentes, que afectan indudablemente el cumplimiento de los objetivos trazados. Al presentarse una amenaza por inseguridad laboral, se deben establecer medidas claras teniendo en cuenta aspectos emocionales, como el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada trabajador autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia de igual forma se debe

suministrar información honesta y clara sobre los programas de desvinculación. Así mismo convendría proporcionar una preparación para un nuevo abordaje laboral

Gonzales Regalado (2015) en su tesis *Clima, Reconocimiento Y Compromiso Laboral De Los Empleados De Vizcarra Y Asociado*. Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas, México indica que esta investigación pretendió dar respuesta a la siguiente pregunta: la percepción de la calidad del clima organizacional y la autopercepción del reconocimiento laboral, ¿son predictores de la autopercepción del nivel de compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados?

La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, de campo, transversal y explicativa. La población estuvo compuesta por 109 empleados de los cuales se tomó una muestra de 93, equivalente al 85.3%. Para la recolección de los datos se adaptaron tres instrumentos: de clima organizacional percibido, conformado por 20 ítems y una confiabilidad de .929; de reconocimiento laboral autopercebido, conformado por 25 ítems y una confiabilidad de .985; y de compromiso laboral autopercebido, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .930.

Para probar la hipótesis principal se utilizó la técnica de regresión lineal múltiple; las dos variables predictoras (clima organizacional y reconocimiento laboral) explicaron un 37.4% de la varianza de la variable dependiente (nivel de compromiso laboral autopercebido), pues R^2 corregida fue igual a .374. El valor de p igual a .000 indica que existe relación lineal significativa. Las variables clima organizacional y reconocimiento laboral resultaron predictoras del nivel de compromiso laboral de los empleados.

Frías Castro (20014), en su tesis “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y” Universidad de Chile. Señala que la presente investigación se orientó a identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones.

En esta línea, se describen las principales características de una de las nuevas generaciones que componen la fuerza laboral, a saber, la Generación Y, así como también las características del compromiso y satisfacción laboral como una forma de comprender las razones que llevan a dicha generación a permanecer menos tiempo en sus trabajos.

Para este fin, se realizó una revisión teórica de las distintas fuentes de la literatura que explican estos fenómenos y a partir de ello, se revisó una serie de instrumentos que permiten relevar las principales causas por las cuales los miembros de la Generación Y de una ONG (organización no gubernamental) abandonan la organización. Lo anterior, con el fin de proponer en una futura investigación, un plan de acción que permita abordar dicha problemática.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1 Sustento teórico del estrés laboral

“La sociedad moderna vive y se desarrolla de manera acelerada enfrentándose cada día a fuertes demandas impuestas por el medio, provenientes de corrientes como el consumismo y la globalización, las cuales llevan a los individuos a cambiar su ritmo de vida, generando una serie de reacciones y estados emocionales tensos, los cuales impiden la realización de tarea específicas que pueden resumir en una corta palabra: estrés”. (Campos, s.f.)

"El término estrés, es una adaptación al castellano de la voz inglesa estrés". Esta palabra apareció en el Inglés medieval en la forma de distress, que, a su vez provenía del francés antiguo desstresse". (Melgosa, 1999,19)

“El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye, quién definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”. (SATSE, Evolución del concepto estrés, 1).

Es esta respuesta de los individuos a las diferentes situaciones que se le presentan, la que conlleva a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, y al mismo tiempo le permite responder adecuadamente a las demandas externas.

"Se ha definido el estrés como esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro (...) o como imposibilidad de predecir el futuro". (Peiró, 1992)

Pero el trastorno del estrés puede ser generado no solo por aspectos emocionales o espirituales sino por demandas de carácter social y amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación y respuesta rápida frente a los problemas.

Peiró (1992) "señala que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. En todos los ámbitos de la vida, se generan tensiones y cuando alguien pretende eliminarlas por completo, es muy probable que lo único que consiga es estresarse aún más, por lo que como seres humanos racionales lo inteligente y positivo es saber controlar las tensiones para canalizarlas luego de manera positiva".

En términos generales se puede hablar de dos tipos de estrés: Pose (2005, Eustrés, 1) "define el eustrés como un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. El estrés es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas".

Según Pose (2005, Distrés, 2) "cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de Distrés o mal estrés. Se puede decir que el estrés puede ser visto como un fenómeno de adaptación en los individuos ya que depende de cada persona y de la situación que se le presente el tipo de respuesta que

proporcione a su entorno y esta le podrá beneficiar o no en su crecimiento personal y/o profesional”.

2.2.2 Componentes del estrés

A partir de las definiciones descritas anteriormente, el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demanda y Según Melgosa (1999), este fenómeno tiene dos componentes básicos:

2.2.3 Los agentes estresantes o estresores

“Los agentes estresores son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés. Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional” (Campos, s.f.).

Santos (2004) señala. “Que se denominan estresores a los factores que originan el estrés y hace énfasis en que el nivel de activación o estado de alerta del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de estrés”.

2.2.4 Fases del estrés

“El ser humano fue creado por Dios con la capacidad para detectar las señales que indican peligro y tiene la opción de acercarse a las situaciones que generan amenazas o evitarlas y alejarse de ellas” (Campos, s.f.).

"El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase". (Melgosa, 1999, p. 22).

“El estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto va pasando por una serie de etapas, durante las cuales se puede detener la acción que este trastorno genera o permitir que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias” (Campos, s.f.).

Melgosa (1999), explica que el estrés pasa por tres etapas:

Fase de Alarma

Fase de resistencia

Fase de agotamiento

Según Melgosa (1999), “la fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera”.

“Una vez percibida la situación que genera estrés, los sujetos pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y estrés no llega a concretarse; pero cuando se realiza lo contrario la fase de alarma se prolonga disminuyendo su capacidad de respuesta y la persona acaba por llegar a la fase de agotamiento, en la cual se produce una disminución progresiva en el organismo, la cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual” (Melgosa, 1999). (Ver fig. 1).

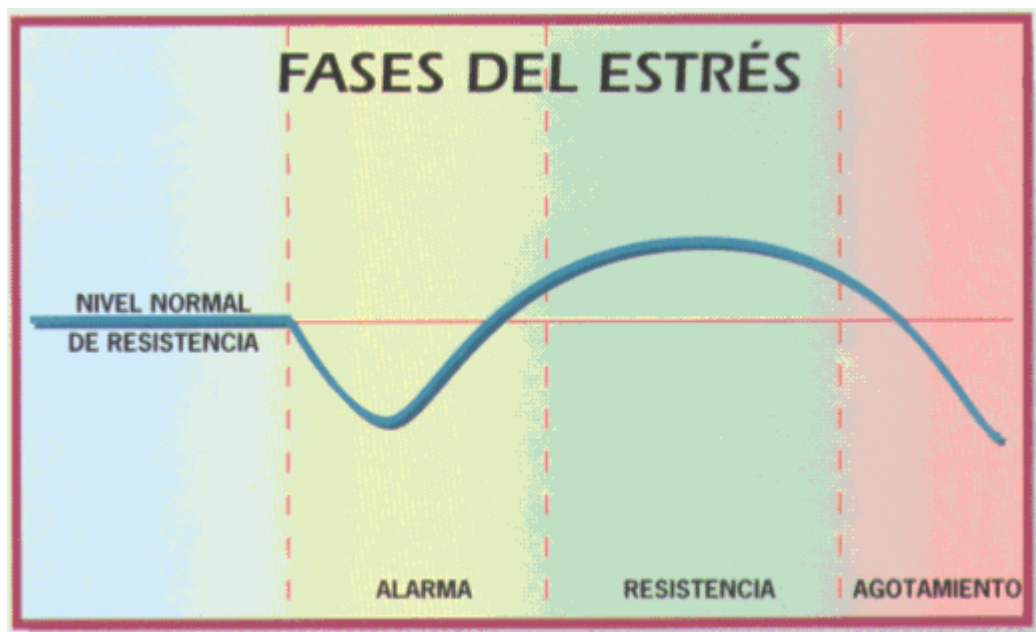


Figura 1. La fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera Melgosa (1999).

Estrés laboral y las características individuales

“El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés” (Campos, s.f.)

“Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador” (Campos, s.f.).

"Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas" (Peiró, 1993, p.11).

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo (Londoño, 2015).

Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

Existe en la actualidad bibliografía en la que describe el estudio del comportamiento de los trabajadores frente al estrés, basándose en tipos de personalidad y de esta forma se puede inferir acerca de la actitud o respuesta de estos frente a una circunstancia estresante y los posibles efectos de tratar inadecuadamente la situación a la que se enfrentan.

Peiró (1993), señala. “Que existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral”.

Causas del estrés laboral

“Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayoría parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral” (Campos, s.f.).

“Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado” (Campos, s.f.).

“El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral” (Doval, Moleiro y Rodríguez 2004, El Estrés Laboral). Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), “puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados”.

González Cabanach (1998 citado en Doval et. al, 2004) distingue que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son:

Factores intrínsecos al propio trabajo

Factores relacionados con las relaciones interpersonales

Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional

Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

Prevención y manejo del estrés laboral

La mejor técnica para evitar caer en situaciones estresantes es evitar de manera eficaz todo aquello que nos conlleva a desequilibrios emocionales o laborales con el fin de prevenir los efectos agudos ocasionados por el estrés (Campos, s.f.).

"La manera en que cada individuo, cada sector y en general la sociedad responde ante el estrés, identifica la complejidad del fenómeno y la necesidad de (...) plantear ante sus efectos estrategias de confrontación en las diversas instancias (Santos, 2004, p. 19).

“Existen diferentes formas de prevenir el estrés pero estas pueden ser aplicadas de diferente manera a cada individuo, hay un aspecto muy importante que es necesario mencionar y es la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que muchas veces son muy sencillos pero pueden dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el estrés, sin embargo estos hábitos deben realizarse de manera recurrente para obtener buenos resultados” (CES Salud pública, 2011, p.71).

El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá ser preventivo y lograrse ejerciendo acciones necesarias para modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales. (Villalobos 1999, Efectos, manejo del estrés laboral).

Hay un viejo adagio que dice: "más vale prevenir que lamentar", por lo que es mejor afrontar con valor día a día aquellas situaciones que nos generan estrés en el área laboral para evitar caer en el círculo vicioso originado por el estrés y evitar sufrir los penosos efectos que este trastorno desencadena en los individuos.

2.2.5 Sustento teórico del compromiso laboral

Conway (2004) citado por Peralta (2013), “El concepto de compromiso laboral ha ido cobrando importancia en las organizaciones, debido al interés por comprender qué retiene a los trabajadores en la organización. Igualmente, se han realizado estudios que asocian el compromiso laboral como predictor del desempeño; asimismo, lo relacionan con bajo ausentismo y altos resultados misionales”.

La definición más seguida de compromiso organizacional quizá sea la enunciada por Meyer y Allen (1991): “el compromiso es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización”.

Meyer (1997) citado por Peralta (2013), afirma “que el compromiso con la organización refleja la relación del empleado con la organización y cuáles son las implicaciones en su decisión de continuar formando parte de ella. Es más probable que los empleados comprometidos permanezcan en la organización que los empleados no comprometidos”.

“En el concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante”. Cáceres (2000) citado por Peralta (2013).

Robbins (2004), explicó “el compromiso laboral como una actitud hacia el trabajo, lo define como un estado en el que un trabajador se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja”.

Como señaló Sénior Manager (2009) citado por Pérez (2012), “el compromiso laboral en toda empresa es de gran importancia ya que este influirá mucho en el desempeño eficiente que tengan los colaboradores en la empresa”.

Para Peralta (2013), “el concepto de compromiso laboral se identifica en las empresas como un vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo”.

Salanova y Schaufeli (2009), “definen al compromiso laboral como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional”.

Lagomarsino (2003) citado por Cámara (2012), “sintetiza el concepto de Compromiso en una sola frase que recurrentemente es utilizada, considerando que estar comprometido es, “tener puesta la camiseta de la organización”(p. 79).

Según O’ Reilly (1989) citado por Vargas (2007), “el compromiso organizacional es la adhesión psicológica individual a la organización, incluyendo un sentido de involucramiento en el trabajo, lealtad y una creencia en los valores de la organización. El compromiso organizacional es generado porque existe una fuerte identificación del individuo con la organización”.

El compromiso organizacional, en cuanto a fuerza que vincula una persona a la empresa de la cual hace parte, es más una mera motivación laboral, pudiendo considerarse un “estado psicológico que vincula a la persona” (Hera, 2004) citado por Cámara (2012) “y en consecuencia la hace compartir los valores, creencias, estrategias, metas y resultados de la organización, por lo cual al estudiar este constructo es muy importante y puede ser incluso primordial para proporcionar una conocimiento más profundizado de cada organización”.

Hellriegel y Cols, citados por Funes (2013), “explicaron que mientras el compromiso inicial de los empleados con una empresa está determinado en gran parte por las características individuales, como la personalidad y los valores; Así como

también, si las experiencias de trabajo iniciales afectan a las expectativas. Con el tiempo, el compromiso institucional tiende a fortalecerse porque las personas establecen lazos más fuertes con la institución, y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos; con continuidad la antigüedad en el trabajo brinda beneficios que tienden a establecer actitudes de trabajo más positivas; las oportunidades en el mercado del trabajo se reducen con la edad, provocando que los trabajadores se ligan con más fuerza al empleo actual”.

Slocum (2001) “explicó que al igual que la satisfacción laboral, el compromiso con la organización influye en si una persona permanece en el puesto”. “El compromiso organizacional es la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella” (p. 57). Los empleados que permanecen con la organización durante un largo período tienden a estar mucho más comprometidos con la organización que aquellos que trabajaron por períodos más cortos. Para los empleados a largo plazo, sólo pensar en empaquetar y cambiarse, es demasiado. Un fuerte compromiso con la organización se caracteriza por:

- Apoyo y aceptación de las metas y los valores de la organización
- La disposición de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la organización
- Un deseo por permanecer dentro de la organización

De igual manera, Slocum (2001) encontró que los empleados que se sienten muy comprometidos quizá se considerarán miembros dedicados de la organización, hablarán de ella en términos personales, como “nosotros fabricamos productos de alta calidad” (p.57). No se fijarán en fuentes menores de insatisfacción laboral y tendrán mucho tiempo de antigüedad en ella. En contraste, una persona que este menos comprometida verá su relación con la organización en términos menos personales, expresará su insatisfacción con las cosas de forma más abierta y no durará mucho tiempo en la organización.

El compromiso con la organización va más allá de la lealtad e incluye una contribución activa para alcanzar las metas de la organización. El compromiso con la

organización representa una actitud ante el trabajo más amplia que la satisfacción laboral, porque se aplica a toda la organización y no solo al empleo.

Para Hellriegel (2001), “el compromiso inicial de los empleados con una organización se determina en gran medida por sus características individuales, con sus valores culturales, personalidad y actitudes y por la medida en que sus primeras experiencias laborales se ajustan a sus expectativas. Las experiencias laborales siguen influyendo en el compromiso con la organización y muchos de los mismos factores que llevan a la satisfacción laboral también contribuyen al compromiso o la falta del mismo con la organización: la remuneración, las relaciones con los supervisores y los compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo, las oportunidades para avanzar y demás. Con el paso del tiempo, el compromiso con la organización tiende a ser más fuerte debido a que:

- 1) Los individuos desarrollan vínculos más profundos con la organización y sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos.
- 2) La antigüedad a menudo conlleva ventajas que suelen desarrollar actitudes más positivas ante el trabajo
- 3) Las oportunidades en el mercado de trabajo pueden disminuir con la edad, lo que provoca que los trabajadores se apeguen más a sus puestos actuales”.

Zepeda (1999), citado por Rodas (2013), “considera que la persona es el centro de cualquier organización, el trabajo es el lugar donde el hombre busca una manera de parecerse al tipo de persona que quisiera ser, en armonía con su alrededor, para esto busca establecer frecuentemente un ambiente que le ayude a descubrirse a sí mismo para ser digno de tomar en cuenta, capaz de enfrentar la vida con éxito y ser competente”.

Harter, Schmidt y Hayes (2002) citado por Peralta (2013), “agregan que con relación al compromiso laboral se requiere entender las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización. Sin embargo, añaden, esta comprensión es

demasiado general para ser aplicada fácilmente en la práctica porque existe una distancia entre ella y las experiencias del día a día de los trabajadores en su situación de trabajo; entonces proponen abordarla de manera más cotidiana”.

La adquisición del grado o nivel de compromiso organizacional en cada trabajador suele ocurrir en los primeros meses o incluso semanas tras su incorporación laboral. Es decir, esta va aparejada a los procesos de socialización laboral inicial.

Una organización funciona por las personas que trabajan en ella, por lo que es muy importante que estén comprometidas con la organización, las personas comprometidas se determinan por sus valores, personalidad, actitudes y por la satisfacción de sus expectativas.

2.3 Definición de términos básicos

Estrés y ansiedad: “El trastorno de ansiedad se denomina trastorno de angustia resaltando, entre otras características, la presencia de crisis de angustia recidivantes e inesperadas” (American Psychiatric Association, 1994); “éste es traducido al castellano del término inglés panic disorder, dificultando la distinción entre ambos conceptos. Así, el término alemán Angst, empleado por Freud para referirse a un afecto negativo y una activación fisiológica desagradable, fue traducido al inglés como anxiety, pero en español y en francés tuvo un doble significado, ansiedad y angustia en el primer caso y anxiété y angoisse en el segundo. Con el desarrollo de la Psicología y la aparición de distintas escuelas y enfoques, ambos conceptos se han ido diferenciando, hoy en día, la psicología científica se ocupa del abordaje de la ansiedad, mientras que las corrientes psicoanalíticas y humanistas usan con preferencia el término angustia. El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud”.

Lealtad: Hirschman (2002), citado por Miguel (2005), La lealtad “es un apego especial a la organización” (p.98) que se caracteriza, porque el leal actúa por omisión negándose a dimitir cuando su posición es disonante respecto de la que es adoptada en su organización.

A pesar de que la lealtad consta normalmente de un componente conductual, no puede definirse simplemente por sus manifestaciones comportamentales: se trata de una actitud de acatamiento de las normas de fidelidad relevantes para un grupo que proporciona la consistencia necesaria para el despliegue de la conducta aquiescente en cuestión.

Participación : Worley (2007), “señaló que la participación de los empleados procura aumentar su voz en las decisiones que afectan al desempeño de la compañía y al bienestar de sus empleados. Puede describirse a partir de los cuatro elementos principales que la facilitan:

- Poder: consiste en ofrecer suficiente autoridad para tomar las decisiones de índole laboral que comprenden cosas como las siguientes: métodos de trabajo, asignación de tareas, resultados del desempeño, servicio al cliente y reclutamiento. El poder delegado puede variar considerablemente, desde el hecho de pedirles su aportación a las decisiones que después adoptaran los ejecutivos hasta la toma conjunta de decisiones por ambos y las decisiones que toman los propios empleados.
- Información: el acceso oportuno a la información relevante es indispensable para una buena decisión. Las empresas pueden promover la participación asegurándose de que la información necesaria fluya libremente hacia los empleados. Entre otras cosas se refiere a datos referentes a los resultados de las operaciones, a los planes de negocios, a las condiciones de la competencia, a nuevas tecnologías y métodos de trabajo, a ideas para mejorar la empresa.
- Conocimientos y habilidades: la participación de los colaboradores aumenta la eficiencia organizacional solo en la medida en que los empleados poseen las habilidades y conocimientos necesarios para llegar a una buena decisión. La empresa puede facilitar su participación impartiendo programas de capacitación y desarrollo para mejorar ambos.

- **Recompensas:** los premios pueden influir en la participación del personal. Las oportunidades significativas ofrecen premios intrínsecos como la sensación de autoestima y de logro. Los premios externos refuerzan la participación cuando están ligados directamente a los resultados de intervenir en las decisiones”

Identificación: Robbins (1998) citado por Monzon (2004), “menciona que los empleados comprometidos se muestran dispuestos a identificarse firmemente con la organización, desean trabajar por sus objetivos y misión y se adhieren a ella. Sienten que su trabajo, su contribución es importante para alcanzar los objetivos y misión institucionales. Buscan nuevos retos, desafíos con entusiasmo y cooperación. Pero medida que la organización crece, disminuye la capacidad de las personas para identificarse con los logros del grupo”.

Grajales (2000) “señala que la Identificación se entiende como el deseo de estar involucrado con una institución en todo su accionar y desarrollo. Se preocupan por los niveles de calidad de los productos y servicios, aportan ideas creativas para el mejoramiento”.

Pertenencia: Según Robbins (1998), citado por Monzón (2004), “el sentido de pertenecer a una empresa hace que el trabajador se sienta a gusto en ella, desarrolle su actividad con alegría, ante cualquier situación que pudiera afectar a la institución, la elige como el lugar para trabajar y defender, se siente partícipe y comprometido. Conforme el tamaño aumenta, las oportunidades de participación e interacción social disminuyen, y al mismo tiempo, el hecho de tener más miembros también propicia la disensión, el conflicto y la formación de subgrupos, que hacen que pertenecer al grupo resulte menos agradable”.

Van Den Bergue (2005), “encontró que el sentido de pertenencia conlleva a que el personal se comprometa con la empresa y sienta la organización como suya, al realizar sus acciones y su trabajo siempre en defensa de los intereses económicos de ésta”.

Niveles del compromiso laboral: De acuerdo con O'Reilly y Chatman (1986) citados por Vargas (2007), “hay tres niveles de compromiso organizacional los cuales son:

1. **Complacencia:** una persona acepta la influencia de otros, principalmente para obtener un beneficio.

2. Identificación: el individuo acepta la influencia a fin de mantener una relación satisfactoria y de autodefinición.
3. Internalización: el individuo encuentra que los valores de la organización son intrínsecamente recompensantes y congruentes con sus valores personales”.

Antecedentes del compromiso laboral

Varios son los antecedentes que modulan el compromiso de las personas con su organización:

- Características personales: el género, la edad y la educación (Allen y Meyer, 1993, Matthieu y Zajac, 1990) citados por Rodríguez (2004).
- Factores situacionales: Harrison y Hubbard (1998) citados por Rodríguez (2004), han señalado:

“Características del trabajo: la satisfacción hacia la tarea es un antecedente del compromiso. También la pertenencia o estar insertos dentro de grupos de personas altamente comprometidas.

Características de la organización: tales como eficiencia organizacional y adaptabilidad.

Experiencias laborales ocurridas durante la vida laboral del trabajador. Entre estas podemos citar las conductas de supervisión de los jefes y la participación en la toma de decisiones”.

3 CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general

Existiría una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018

3.2 Hipótesis secundarias

- a) Existiría una relación negativa y significativa entre la dimensión decisional del estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018
- b) Existiría una relación negativa y significativa entre la dimensión del estrés laboral y la dimensión de continuidad del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018
- c) Existiría una relación negativa y significativa entre la dimensión del estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018.

3.3 Definición conceptual y operacional de las variables

3.3.1 Definición conceptual de las variables

a) Variable (1): **estrés laboral**

Según Martínez Selva (2004), “el estrés es una condición inherente a la vida moderna las exigencias, las necesidades, las urgencias los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros provocan que las personas estén expuestas al estrés no es fácil convivir con tantas demandas y con tanta incertidumbre sobre la posibilidad de cumplirlas”. “En las organizaciones, el estrés persigue a las personas. Algunas consiguen manejarlo debidamente y otras evitan sus consecuencias” (Chiavenato, 2009).

b) Variable (2): **compromiso laboral**

“El compromiso laboral constituye una actitud individual de cada empleado, no es menos cierto que su correcta gestión por parte de los responsables de recursos humanos es posible y necesaria en pro del buen funcionamiento de la organización” (Harter, Schmidt y Hayes, 2002). “El compromiso es un término usado en términos generales como un concepto poderoso que abarca todo lo que la organización busca en lo que respecta a la contribución y el comportamiento que espera de sus empleados y en cuanto a la voluntad de hacer mucho más por la empresa, con motivación y verdadera identificación con la misma” (Amstrong, 2012).

3.4 Cuadro de operacionalización de las variables

Tabla 7
Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores	Items	Escala
ESTRES LABORAL	Decisional	Creatividad Individualidad Libertad	1-9	Bajo: 26-51 Medio: 52-78 Alto: 79-104
	Exigencias mentales	Velocidad Concentración Dinamismo	10-18	
	Apoyo Social	Autoridad El resto	19- 26	
COMPROMISO LABORAL	Afectiva	Individualidad Valores	1-5	Bajo: 15-30 Medio: 31-45 Alto: 46-60
	Continuidad	Pertenencia Proyección	6-10	
	Normativa	Satisfacción organizativa Cumplimiento de reglas	11-15	

Fuente: Elaboración propia

4 CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es básica de enfoque cuantitativo porque se pretende examinar los datos obtenidos de las encuestas de manera numérica y correlacionar sus resultados.

“La investigación básica busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. El presente ensayo presenta una visión sobre los pasos a seguir en el desarrollo de investigación aplicada, la importancia de la colaboración entre la universidad y la industria en el proceso de transferencia de tecnología, así como los aspectos relacionados a la protección de la propiedad intelectual durante este proceso”(Hernandez Sampieri, 2010).

4.1.2 Nivel de investigación

El nivel del presente estudio es diseño descriptivo correlacional, porque se pretende medir una variable en base a los resultados obtenidos de las encuestas y no intervenir de manera directa o influenciar alguna de las variables del estudio.

“Se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. En este tipo de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural” (Hernandez et al, 2006, p. 90)

4.2 Método y diseño de la investigación

4.2.1 Método de la investigación

El estudio utilizará el método científico de forma general hipotética deductiva y de forma específica estadístico. “El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación). Tradicionalmente, a partir de las ideas de Francis Bacon se consideró que la ciencia partía de la observación de hechos y que de esa observación repetida de fenómenos comparables, se extraían por inducción las leyes generales que gobiernan esos fenómenos. En él se plantea una hipótesis que se puede analizar deductiva o inductivamente” (Hernandez et al, 2010, p. 110)

4.2.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

“Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

4.3 Población y muestra de la investigación

4.3.1 Población

La población total del personal docente del IES SENCICO en el año 2018 es de 80, lo que quiere decir que estamos tratando con una población finita.

Tabla 8

Personal administrativo del IES SENCICO

Nro	Carrera	Cantidad
1	Diseño de Interiores	17
2	Geomática	23
3	Edificaciones y Obras civiles	20
4	Administración de obras de Construcción civil	20
Total :		80

4.3.2 Muestra

Muestra de la población es el subconjunto de elementos de esa población, que la representa y a la que se investigará. Los elementos son las unidades individuales que componen la población.

Existen dos tipos de muestreo, el probabilístico y el no probabilístico mismo que para este apunte no será tratado, pero diremos que para realizar este último las razones estarán en función del costo y criterios del investigador.

Para el caso utilizaremos el muestreo no probabilístico censal. (Hernandez et al, p. 64)

4.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

4.4.1 Técnicas

En la presente investigación se empleará como técnica de recolección de datos vía encuesta, para que el personal nos proporcione por escrito la información que le es solicitada referente a la variable de estudio.

4.4.2 Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos según Epique y Diestra (2013) son “las herramientas que exteriorizan a las técnicas con los cuales se hace la recolección de datos [...] con la finalidad de procesarlos mediante métodos estadísticos y cuantificarlos para dar cumplimiento a las hipótesis y lograr los objetivos planificados”. A continuación se describe la ficha técnica, descripción y confiabilidad de cada instrumento de medición. Para el caso serán cuestionarios que se describen en la siguiente tabla.

Tabla 9

Ficha Técnica de Cuestionarios

Nro	Variable	Cuestionario
1	Estres Laboral	Cuestionario para la evaluación del estres laboral con 29 preguntas tipo Likert de 4 opciones
	Tiempo de duración	Aprox. 20 minutos.
	Administración	Individual
2	Compromiso laboral	Cuestionario para la evaluación del desempeño laboral con 15 preguntas tipo Likert de 4 opciones.
	Tiempo de duración	Aprox. 15 minutos.
	Administración	Individual

Fuente: Elaboración propia

4.4.3 Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación

Se empleó el juicio de expertos el mismo que se resume en lo siguiente:

Validación en el instrumento 1: Cuestionario de evaluación del compromiso laboral = 20.

Validación en el instrumento 2: Cuestionario de evaluación del estrés laboral = 20.

Se tuvo el juicio de 3 expertos cuyas validaciones se adjunta en el apéndice, llegando todos el resultado de la evaluación cualitativa de excelente y la opinión de aplicabilidad de aplicable.

Confiabilidad

La confiabilidad se refiere a la consistencia de los resultados. En el análisis de la confiabilidad se busca que los resultados de un cuestionario concuerden con los resultados del mismo cuestionario en otra ocasión. Si esto ocurre se puede decir que hay un alto grado de confiabilidad. Para el caso se utilizará el Alpha de Combrach. También se habla de confiabilidad cuando dos o más evaluadores evalúan al mismo estudiante sobre el mismo material y se obtienen puntuaciones semejantes. Crocker & Algina (2012) mencionan (p.132) que “como no es posible estar atentos a todos elementos que asechan a los estudios de confiabilidad, es mejor estar atentos a aquellos que más daño pueden causar al uso que se planea dar a los resultados del cuestionario”.

Tabla 11
Confiabilidad

Nro	Instrumento	Confiabilidad	Cantidad
1	Cuestionario para la Evaluación del Estrés Laboral	0.81	
2	Cuestionario para la evaluación del compromiso laboral	0.84	20

Fuente: Elaboración propia

4.4.4 Procesamiento y análisis de datos



Figura 3: Flujo del procesamiento de datos

Recolección de datos o respuestas

Implica elaborar un plan detallado de procedimientos que conduzcan a reunir datos con un propósito específico.

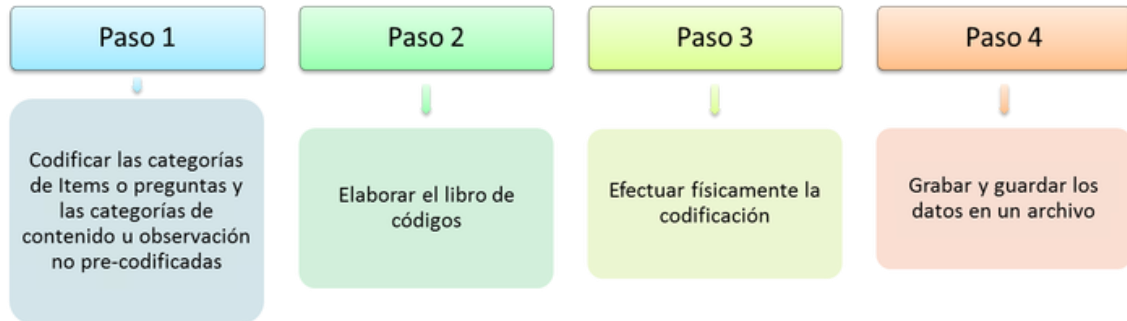


Figura 4: Pasos para la recopilación de datos

Procesamiento de la información

Es el proceso mediante el cual los datos individuales se agrupan y estructuran con el propósito de responder a:

- Problema de Investigación
- Objetivos
- Hipótesis del estudio



Figura 5: Técnicas de procesamiento

Presentación y publicación de los resultados

Los resultados se presentan mediante ecuaciones, gráficos y tablas, y se interpretan

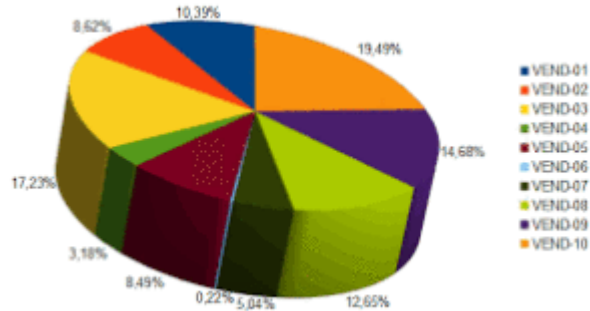


Figura 6: Ejemplo de resultados

Análisis de los datos o resultados

Como dice Encinas (1993), “los datos en sí mismos tienen limitada importancia, es necesario “hacerlos hablar”, en ello consiste, en esencia, el análisis e interpretación de los datos”.

Reflexión sobre los resultados obtenidos en el trabajo de campo y en función de:

- Problema de Investigación
- Objetivos
- Hipótesis del estudio
- El marco teórico del estudio

Análisis estadístico

El proceso del análisis de los datos se esquematiza en:

- Describir el tratamiento estadísticos de los datos a través de gráficos, tablas, cuadros, dibujos diagramas, generado por el análisis de los datos
- Describir datos, valores, puntuación y distribución de frecuencia para cada variable.
- El diseño de investigación utilizado indica el tipo de análisis requerido para la comprobación de hipótesis.

La herramienta que se empleará es el SPSS 21 .

4.4.5 Ética en la investigación

En esta investigación:

- A. Se evita el riesgo de dañar a la gente, al medio ambiente o a la propiedad.
- B. No se utiliza el engaño en las personas que participan.
- C. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los involucrados en el estudio.
- D. Se preserva la privacidad y la confidencialidad al 100%
- E. Se toman precauciones especiales cuando el investigado pareciera no comprender plenamente el objetivo del estudio.
- F. No se ofrecen recompensas para el estudio.
- G. No se ha plagiado el trabajo de otros.

5 CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

Estrés laboral

Tabla 13

Estadística descriptiva de la Variable Estrés Laboral

<i>Estrés Laboral</i>	
Media	77.8125
Error típico	0.74949218
Mediana	77.5
Moda	77
Desviación estándar	6.703661856
Varianza de la muestra	44.93908228
	-
Curtosis	0.314644146
Coefficiente de asimetría	0.116207371
Rango	32
Mínimo	63
Máximo	95
Suma	6225
Cuenta	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la Variable Estrés Laboral

Variable Estrés						
Nivel	Rango	Mayor en Clase	FA	Fr	FaAcu	FrAcu
Bajo	63-74	74	22	27.50%	22	27.50%
Medio	75-84	84	45	56.25%	67	83.75%
Alto	85-95	95	13	16.25%	80	100.00%

Fuente: Elaboración propia

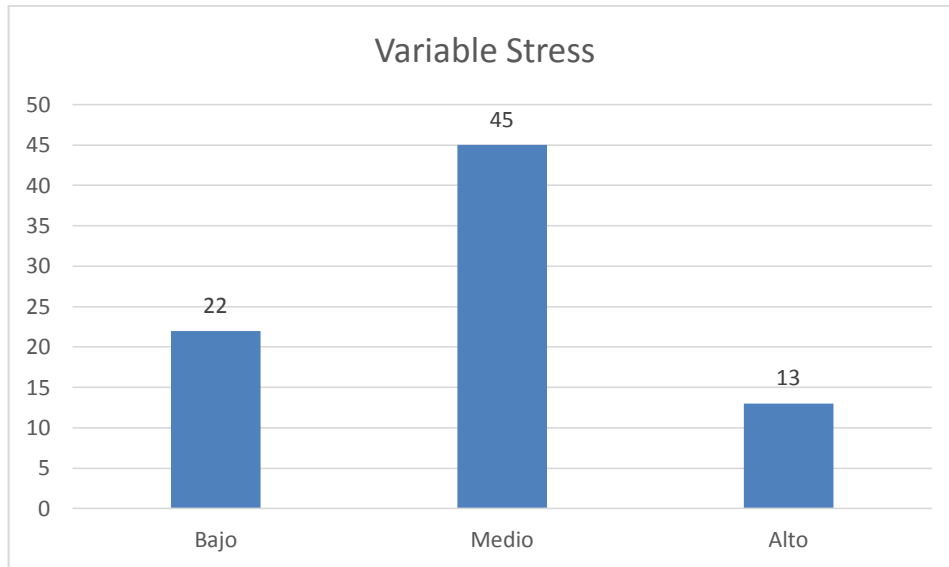


Figura 6: Variable Estrés Laboral

Interpretación

La descriptiva resalta el promedio de esta variable en 77 puntos, con una curtosis y una asimetría positivas. Respecto de la tabla de frecuencias y el gráfico se puede apreciar respecto de esta variable que el 56% de los encuestados indica tener un estrés medio, pero el 83% se ubica en niveles medio-bajos, lo que nos permite indicar que no existen altos niveles de estrés en el centro laboral.

A. Dimensión decisional

Tabla 15

Estadística descriptiva de la dimensión decisional

<i>DECISIONAL</i>	
Media	24.35
Error típico	0.23806977
Mediana	24
Moda	24
Desviación estándar	2.129360753
Varianza de la muestra	4.534177215
Curtosis	0.633584743
Coefficiente de asimetría	0.358304763
Rango	12
Mínimo	19
Máximo	31
Suma	1948
Cuenta	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Distribución de frecuencias de la Dimensión Decisional

Dimensión decisional						
Nivel	Rango	Mayor en Clase	FA	Fr	FaAcu	FrAcu
Bajo	19-23	23	27	33.75%	27	33.75%
Medio	24-27	27	47	58.75%	74	92.50%
Alto	28-31	31	6	7.50%	80	100.00%

Fuente: Elaboración propia

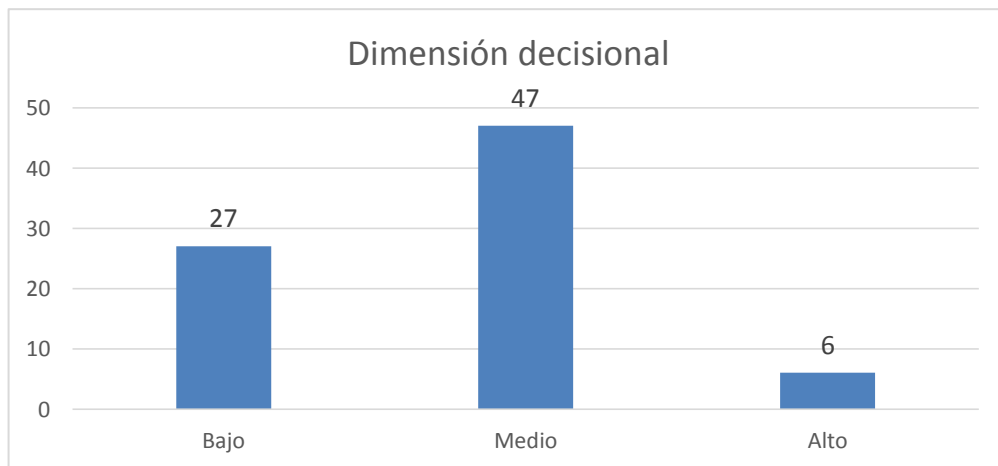


Figura 7: Dimensión decisional

Interpretación

La descriptiva resalta el promedio de esta variable en 24.35 puntos, con una curtosis y una asimetría positivas. Respecto de la tabla de frecuencias y el gráfico Se puede apreciar respecto de esta variable que el 58.75% de los encuestados indica tener un estrés medio referente a la dimensión decisional, pero el 92.5% se ubica en niveles medio-bajos, lo que nos permite indicar que no existen altos niveles de estrés en el centro laboral referente a la dimensión decisional.

B. Dimensión exigencias

Tabla 17

Estadística descriptiva de la Dimensión Exigencias

EXIGENCIAS	
Media	24.1875
Error típico	0.257847559
Mediana	24
Moda	22
Desviación estándar	2.306258683
Varianza de la muestra	5.318829114
Curtosis	-0.40563762
Coefficiente de asimetría	0.012824666
Rango	11
Mínimo	19
Máximo	30
Suma	1935
Cuenta	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Distribución de frecuencias de la Dimensión Exigencias

Dimensión Excigencias						
Nivel	Rango	Mayor en Clase	FA	Fr	FaAcu	FrAcu
Bajo	19-23	23	22	27.50%	22	27.50%
Medio	24-26	26	45	56.25%	67	83.75%
Alto	27-30	30	13	16.25%	80	100.00%

Fuente: Elaboración propia

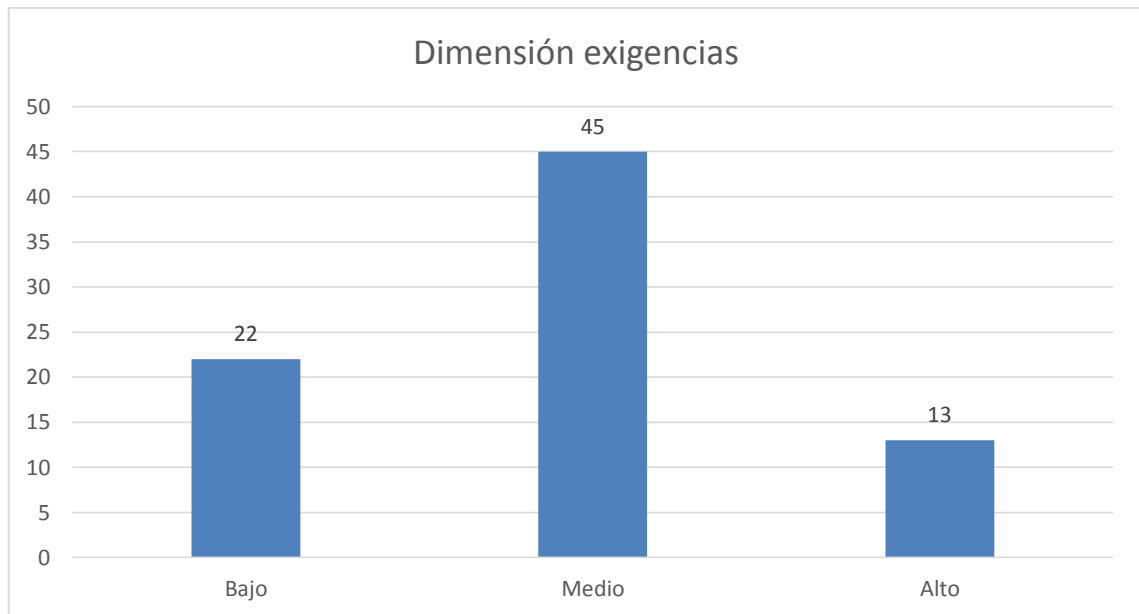


Figura 8: Dimensión exigencias

Interpretación

La descriptiva resalta el promedio de esta variable en 24.18 puntos, con una curtosis negativa y una asimetría positiva. Respecto de la tabla de frecuencias y el gráfico se puede apreciar respecto de esta variable que el 56.25% de los encuestados indica tener un estrés medio referente a la dimensión exigencias, pero el 83.75% se ubica en niveles medio-bajos, lo que nos permite indicar que no existen altos niveles de estrés en el centro laboral referente a la dimensión exigencias.

C. Dimensión apoyo social

Tabla 19

Estadística descriptiva de la Dimensión Apoyo Social

<i>APOYO SOCIAL</i>	
Media	29.275
Error típico	0.260825734
Mediana	29.5
Moda	30
Desviación estándar	2.332896282
Varianza de la muestra	5.442405063
Curtosis	-0.742397943
Coficiente de asimetría	0.020069982
Rango	9
Mínimo	25
Máximo	34
Suma	2342
Cuenta	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Distribución de frecuencias de la Dimensión Apoyo Social

Dimensión Apoyo Social						
Nivel	Rango	Mayor en Clase	FA	Fr	FaAcu	FrAcu
Bajo	25-28	28	31	38.75%	31	38.75%
Medio	29-31	31	36	45.00%	67	83.75%
Alto	32-34	34	13	16.25%	80	100.00%

Fuente: Elaboración propia

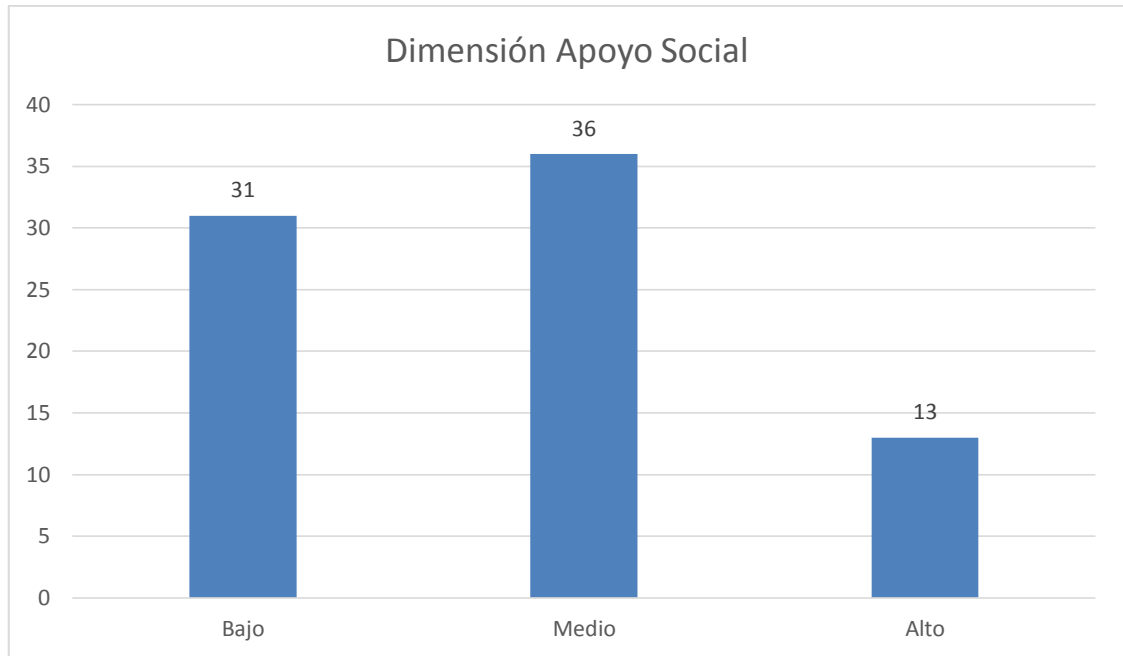


Figura 9: Dimensión apoyo social

Interpretación

La descriptiva resalta el promedio de esta variable en 29.27 puntos, con una curtosis negativa y una asimetría positiva. Respecto de la tabla de frecuencias y el gráfico se puede apreciar respecto de esta variable que el 45% de los encuestados indica tener un estrés medio referente a la dimensión apoyo social, pero el 83.75% se ubica en niveles medio-bajos, lo que nos permite indicar que no existen altos niveles de estrés en el centro laboral referente a la dimensión apoyo social.

Compromiso laboral

Tabla 21

Estadística descriptiva de la Variable Compromiso Laboral

<i>Compormiso Laboral</i>	
Media	49.7375
Error típico	0.57855772
Mediana	50
Moda	54
Desviación estándar	5.174777559
Varianza de la muestra	26.77832278
Curtosis	-0.789430465
Coefficiente de asimetría	-0.049244078
Rango	21
Mínimo	39
Máximo	60
Suma	3979
Cuenta	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22

Distribución de frecuencias de la Dimensión Apoyo Social

Variable Compromiso laboral						
Nivel	Rango	Mayor en Clase	FA	Fr	FaAcu	FrAcu
Bajo	13-15	46	23	28.75%	23	28.75%
Medio	16-18	53	35	43.75%	58	72.50%
Alto	19-20	60	22	27.50%	80	100.00%

Fuente: Elaboración propia

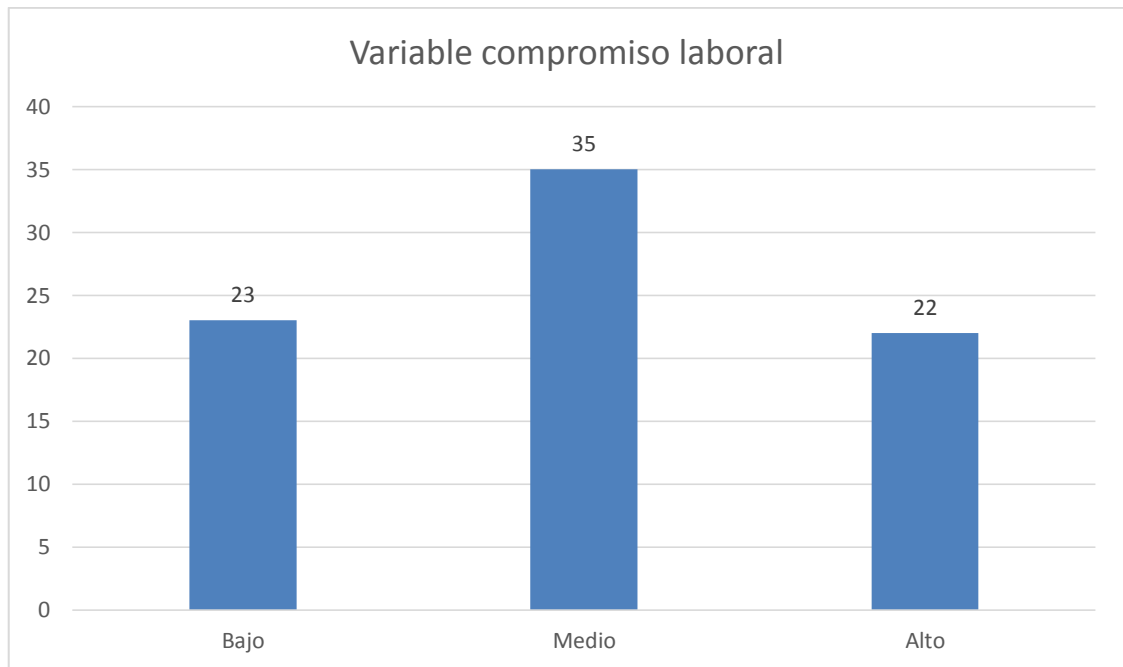


Figura 10: Variable compromiso laboral

Interpretación

La descriptiva resalta el promedio de esta variable en 49.73 puntos, con una curtosis y una asimetría negativas. Respecto de la tabla de frecuencias y el gráfico se puede apreciar respecto de esta variable que el 43.75% de los encuestados indica tener un compromiso laboral medio, pero el 71.25% se ubica en niveles medios-altos, lo que nos permite indicar que no existen bajos niveles de compromiso laboral en el centro laboral.

A. Dimensión afectiva

Tabla 23

Estadística descriptiva de la Dimensión afectiva

<i>AFFECTIVA</i>	
Media	16.625
Error típico	0.193547005
Mediana	17
Moda	17
Desviación estándar	1.731137038
Varianza de la muestra	2.996835443
Curtosis	-0.755005955
Coefficiente de asimetría	-0.208802278
Rango	7
Mínimo	13
Máximo	20
Suma	1330
Cuenta	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24

Distribución de frecuencias de la Dimensión afectiva

Dimensión Afectiva						
Nivel	Rango	Mayor en Clase	FA	Fr	FaAcu	FrAcu
Bajo	13-15	15	21	26.25%	21	26.25%
Medio	16-18	18	33	41.25%	54	67.50%
Alto	19-20	20	26	32.50%	80	100.00%

Fuente: Elaboración propia

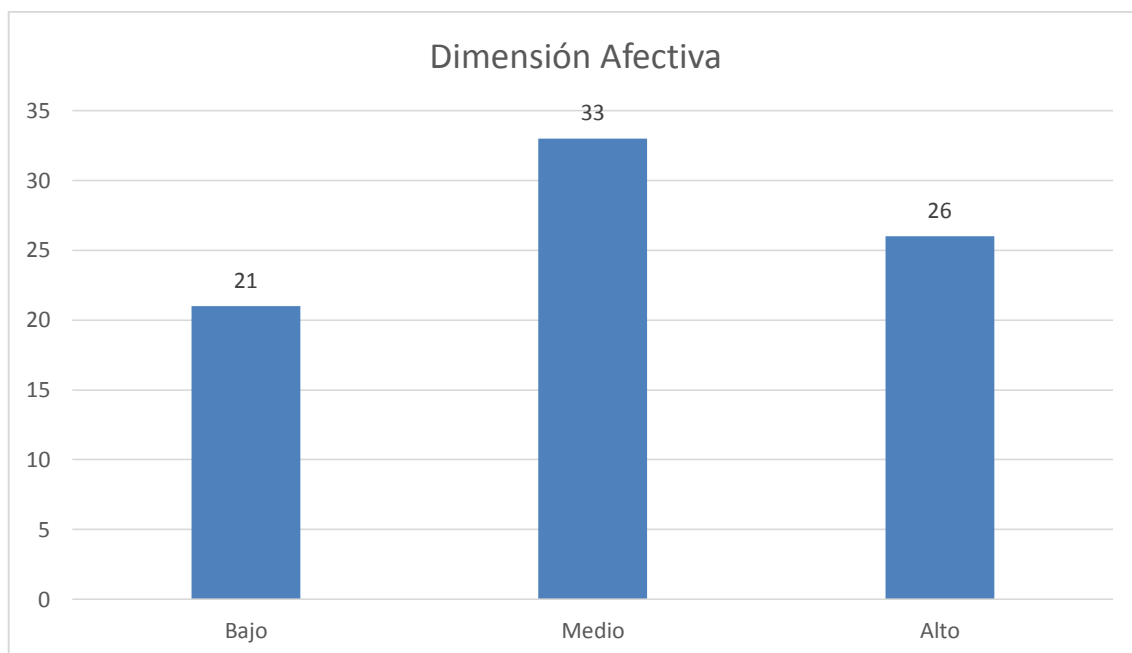


Figura 11: Dimensión afectiva

Interpretación

La descriptiva resalta el promedio de esta variable en 16.63 puntos, con una curtosis y una asimetría negativas. Respecto de la tabla de frecuencias y el gráfico se puede apreciar respecto de esta variable que el 41.25% de los encuestados indica tener un compromiso laboral medio en la dimensión afectiva, pero el 73.75% se ubica en niveles medios-altos, lo que nos permite indicar que no existen bajos niveles afectivos del compromiso laboral en el centro laboral.

B. Dimensión continuidad

Tabla 25

Estadística descriptiva de la Dimensión continuidad

<i>CONTINUIDAD</i>	
Media	16.625
Error típico	0.193547005
Mediana	17
Moda	18
Desviación estándar	1.731137038
Varianza de la muestra	2.996835443
Curtosis	-0.896428857
Coficiente de asimetría	-0.103697311
Rango	7
Mínimo	13
Máximo	20
Suma	1330
Cuenta	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26

Distribución de frecuencias de la Dimensión continuidad

Dimensión Continuidad						
Nivel	Rango	Mayor en Clase	FA	Fr	FaAcu	FrAcu
Bajo	13-15	15	23	28.75%	23	28.75%
Medio	16-18	18	27	33.75%	50	62.50%
Alto	19-20	20	30	37.50%	80	100.00%

Fuente: Elaboración propia

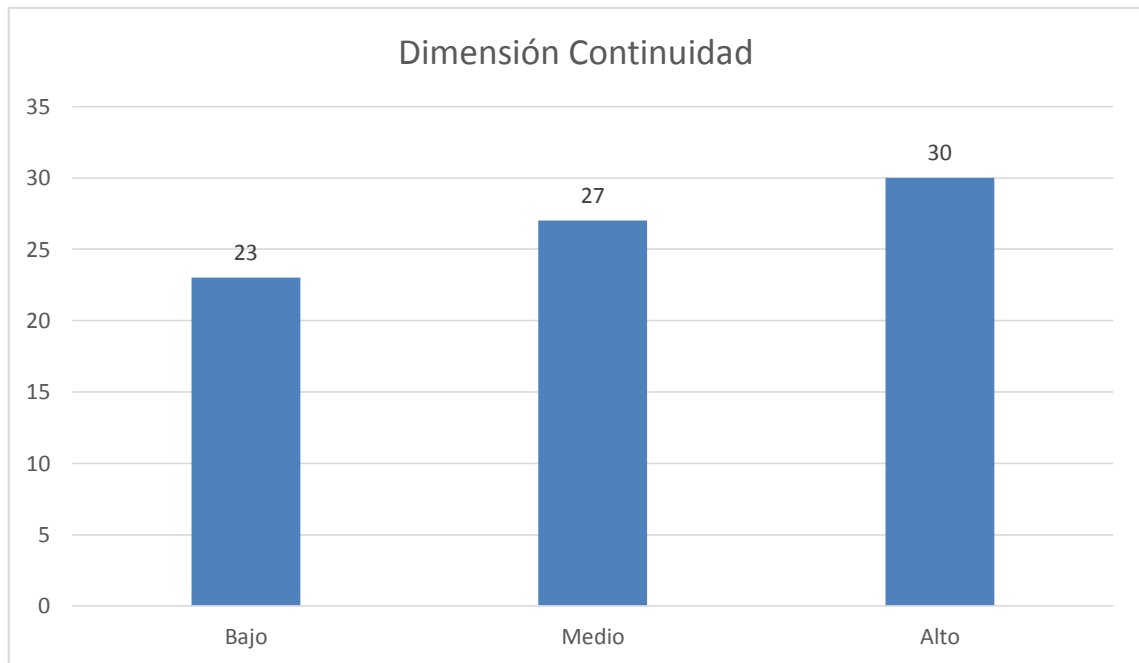


Figura 12: Dimensión continuidad

Interpretación

La descriptiva resalta el promedio de esta variable en 16.25 puntos, con una curtosis y una asimetría negativas. Respecto de la tabla de frecuencias y el gráfico se puede apreciar respecto de esta variable que el 41.25% de los encuestados indica tener un compromiso laboral medio en la dimensión continuidad, pero el 71.25% se ubica en niveles medios-altos, lo que nos permite indicar que no existen bajos niveles de continuidad del compromiso laboral en el centro laboral.

C. Dimensión normativa

Tabla 27

Estadística descriptiva de la Dimensión Normativa

<i>NORMATIVA</i>	
Media	16.4875
Error típico	0.198087174
Mediana	16
Moda	17
Desviación estándar	1.771745546
Varianza de la muestra	3.139082278
Curtosis	-0.718915273
Coefficiente de asimetría	0.175191541
Rango	7
Mínimo	13
Máximo	20
Suma	1319
Cuenta	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28

Distribución de frecuencias de la Dimensión normativa

Dimensión Normativa						
Nivel	Rango	Mayor en Clase	FA	Fr	FaAcu	FrAcu
Bajo	13-15	15	26	32.50%	26	32.50%
Medio	16-18	18	32	40.00%	58	72.50%
Alto	19-20	20	22	27.50%	80	100.00%

Fuente: Elaboración propia

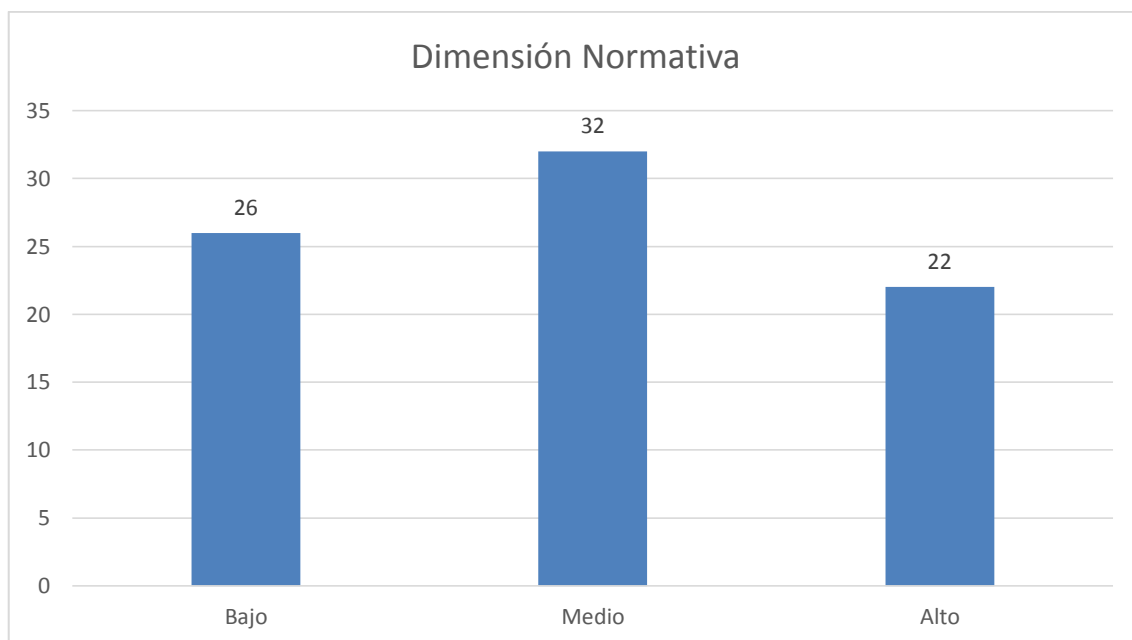


Figura 13: Dimensión normativa

Interpretación

La descriptiva resalta el promedio de esta variable en 16.49 puntos, con una curtosis negativa y una asimetría positiva. Respecto de la tabla de frecuencias y el gráfico se puede apreciar respecto de esta variable que el 40.00% de los encuestados indica tener un compromiso laboral medio en la dimensión normativa, pero el 67.5% se ubica en niveles medios-altos, lo que nos permite indicar que no existen bajos niveles de respeto a la normativa del compromiso laboral en el centro laboral.

5.2 Análisis inferencial

Normalidad de las variables y dimensiones

Por tratarse de variables categóricas extraídas de puntajes obtenidos de escalas de Likert se puede asumir que los datos son no paramétricos, es decir no siguen una función de probabilidad normal, por lo que el coeficiente de correlación de Spearman es el estadístico que debe usarse para las correlaciones de las variables y las dimensiones.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

- H1. Existiría una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018
- H0. No existiría una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018

Tabla 29

Contrastación de la hipótesis General

Correlación				
			Variable Stress Laboral	Variable compromiso laboral
rho de Spearman	Variable Stress Laboral	Coefficiente de Correlación	1.000	-0.9892
		Sig. (bilateral)		0.00
		N	80	80
	Variable compromiso	Coefficiente de Correlación	-0.9892	1.000
		Sig. (bilateral)	0.00	
		N	80	80

* La correlación es significativa a nivel de 0.01 (bilateral)

Interpretación

Con un coeficiente de spearman de -98% podemos afirmar que la correlación entre las variables de estudio es muy alta e inversa es decir que a menor estrés laboral existe mayor compromiso laboral. Por otro lado con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ podemos afirmar que dicha correlación es significativa por lo que tomamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Hipótesis secundarias

A. Hipótesis secundaria 1

- H1. Existiría una relación negativa y significativa entre la dimensión decisional del estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018

H0. No existiría una relación negativa y significativa entre la dimensión decisional del estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018

Tabla 30

Contrastación de la hipótesis específica 1

			Correlación	
			Variable Stress Laboral	Dimensión afectiva del compromiso laboral
rho de Spearman	Variable Stress Laboral	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	1.000 80	-0.9758 0.00 80
	Dimensión afectiva del	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	-0.9758 0.00 80	1.000 80

* La corelación es significativa a nivel de 0.01 (bilateral)

Interpretación

Con un coeficiente de spearman de -98% podemos afirmar que la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral es muy alta e inversa es decir que a menor estrés laboral existe mayor compromiso laboral a niveles afectivos. Por otro lado con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ podemos afirmar que dicha correlación es significativa por lo que tomamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

B. Hipótesis secundaria 2

H1. Existiría una relación negativa y significativa entre la dimensión del estrés laboral y la dimensión de continuidad del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018

H0. No existiría una relación negativa y significativa entre la dimensión del estrés laboral y la dimensión de continuidad del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018

Tabla 32

Contrastación de la hipótesis específica 2

Correlación			Variable Stress Laboral	Dimensión continuidad del compromiso laboral
rho de Spearman	Variable Stress Laboral	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	1.000 80	-0.9791 0.00 80
	Dimensión continuidad del	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	-0.9791 0.00 80	1.000 80

* La correlación es significativa a nivel de 0.01 (bilateral)

Interpretación

Con un coeficiente de spearman de -98% podemos afirmar que la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral es muy alta e inversa es decir que a menor estrés laboral existe mayor compromiso laboral a niveles de continuidad. Por otro lado con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ podemos afirmar que dicha correlación es significativa por lo que tomamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

C. Hipótesis secundaria 3

- H1. Existiría una relación negativa y significativa entre la dimensión del estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018.
- H0. No existiría una relación negativa y significativa entre la dimensión del estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018.

Tabla 33

Contrastación de la hipótesis específica 3

Correlación			Variable Stress Laboral	Dimensión normativa del compromiso laboral
rho de Spearman	Variable Stress Laboral	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	1.000 80	-0.9791 0.00 80
	Dimensión normativa del	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	-0.9791 0.00 80	1.000 80

* La correlación es significativa a nivel de 0.01 (bilateral)

Interpretación

Con un coeficiente de spearman de -98% podemos afirmar que la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral es muy alta e inversa es decir que a menor estrés laboral existe mayor compromiso laboral a niveles de respeto a la normativa. Por otro lado con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ podemos afirmar que dicha correlación es significativa por lo que tomamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

6 CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Discusión de resultados

Respecto de lo afirmado por Castillo Dávila (2014) al establecer relaciones entre tres variables: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral empleando la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010) y habiendo encontrado una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). También, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. En nuestro caso encontramos coherencia entre lo estudiado por el y los hallazgos encontrados por nosotros pues la satisfacción se alcanza cuando existen mínimos niveles de estrés y como era nuestro propósito establecer una relación inversa entre el estrés y el compromiso laboral podemos afirmar que sus hallazgos son parecidos a los nuestros pero en una dirección inversa.

Por otro lado Pérez Tapia (2014) “señala que el propósito de su estudio es precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. En ese sentido diversos estudios muestran que un trabajador motivado tiene mayor compromiso organizacional, sus hallazgos que fueron constatados por investigaciones previas; por lo que observar que también existen este tipo de relaciones en el contexto peruano-universitario, permite darle sustento empírico a nuestra propuesta pues la falta de motivación puede ser

considerada un disparador del estrés y al existir mínimos niveles del mismo en nuestro estudio podemos encontrar similitudes en ambos estudios”.

Perales, Chue, Padilla & Barahona (2011) estudian los niveles de estrés general y laboral, depresión y ansiedad en magistrados (jueces y fiscales) del Distrito Judicial de Lima, Perú en un estudio transversal y descriptivo por lo que no podemos cotejarlo directamente con nuestros hallazgos pues nuestro estudio es correlacional. Ellos aplicaron un cuestionario compuesto por cuatro instrumentos para determinar los niveles de estrés general y laboral, ansiedad y depresión, previo consentimiento informado. Resultados. El estrés general estuvo presente en el 18,5 % de los magistrados, el estrés laboral en 33,7 %, ansiedad en 12,5 % y depresión en 15,0 %. Estas tres condiciones estuvieron presentes en el 6,6 % de los magistrados, y al menos una estuvo presente en el 25,9 %. Esto si se puede contrastar con nuestro estudio pues los niveles de estrés encontrados en términos generales bordean los hallados por nosotros.

Gonzales Regalado (2015) “indica que su investigación pretendió dar respuesta a la siguiente pregunta: la percepción de la calidad del clima organizacional y la autopercepción del reconocimiento laboral, ¿son predictores de la autopercepción del nivel de compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados?”

La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, de campo, transversal y explicativa. La población estuvo compuesta por 109 empleados de los cuales se tomó una muestra de 93, equivalente al 85.3%. Para la recolección de los datos se adaptaron tres instrumentos: de clima organizacional percibido, conformado por 20 ítems y una confiabilidad de .929; de reconocimiento laboral autopercebido, conformado por 25 ítems y una confiabilidad de .985; y de compromiso laboral autopercebido, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .930.

Para probar la hipótesis principal se utilizó la técnica de regresión lineal múltiple; las dos variables predictoras (clima organizacional y reconocimiento laboral)

explicaron un 37.4% de la varianza de la variable dependiente (nivel de compromiso laboral autopercebido), pues R^2 corregida fue igual a .374. El valor de p igual a .000 indica que existe relación lineal significativa. Las variables clima organizacional y reconocimiento laboral resultaron predictoras del nivel de compromiso laboral de los empleados. Si bien es cierto el diseño es diferente, los niveles hallados de compromiso laboral son similares a los encontrados en nuestra investigación.

Frías Castro (20014), “Realizó una revisión teórica de las distintas fuentes de la literatura que explican el clima organizacional; estos fenómenos y a partir de ello, se revisó una serie de instrumentos que permiten relevar las principales causas por las cuales los miembros de la Generación Y de una ONG (organización no gubernamental) abandonan la organización. Lo anterior, con el fin de proponer en una futura investigación, un plan de acción que permita abordar dicha problemática. En este caso los resultados no coinciden con lo encontrado en nuestra investigación. No hemos evaluado el nivel de abandono pero si el de continuidad y los niveles de continuidad son medios altos en nuestra investigación”.

CONCLUSIONES

- Respecto de la hipótesis general, con un coeficiente de spearman de -98% podemos afirmar que la correlación entre las variables de estudio es muy alta e inversa es decir que a menor estrés laboral existe mayor compromiso laboral. Por otro lado con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ podemos afirmar que dicha correlación es significativa por lo que tomamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.
- Respecto de la hipótesis específica 1, con un coeficiente de spearman de -98% podemos afirmar que la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral es muy alta e inversa es decir que a menor estrés laboral existe mayor compromiso laboral a niveles afectivos. Por otro lado con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ podemos afirmar que dicha correlación es significativa por lo que tomamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.
- Respecto de la hipótesis específica 2, con un coeficiente de spearman de -98% podemos afirmar que la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral es muy alta e inversa es decir que a menor estrés laboral existe mayor compromiso laboral a niveles de continuidad. Por otro lado con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ podemos afirmar que dicha correlación es significativa por lo que tomamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.
- Respecto de la hipótesis específica 3, con un coeficiente de spearman de -98% podemos afirmar que la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral es muy alta e inversa es decir que a menor estrés laboral existe mayor compromiso laboral a niveles de respeto a la normativa. Por otro lado con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ podemos afirmar que dicha correlación es significativa por lo que tomamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

- Debe incentivarse la reducción del estrés en general con políticas de acercamiento al persona, mejor comunicación y capacitaciones.
- Si bien es cierto la dimensión afectiva del compromiso laboral tiene valores medios-altos debiera trabajarse una mayor dinámica de las interacciones para pasar a niveles altos de la dimensión afectiva del compromiso laboral.
- Si bien es cierto la dimensión continuidad del compromiso laboral tiene valores medios-altos debiera trabajarse una mejor disposición gerencial que conduzca a aumentar el deseo de continuar en la empresa y lograr mayor compromiso laboral para pasar a niveles altos de la dimensión continuidad del compromiso laboral.
- Si bien es cierto la dimensión normativa del compromiso laboral tiene valores medios-altos debiera trabajarse una mejor dinámica del establecimiento de normas y reglas que conduzca a aumentar la satisfacción del cliente interno con la normatividad y lograr mayor compromiso laboral para pasar a niveles altos de la dimensión normativa del compromiso laboral.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Amstrong, M. (2012). *Amstrong's handbook of reward management practice* (4th ed.). Londres.

Balain, S. y Sparrow, P. (2009). *Engaged to perform: A new perspective on employee engagement*. Lancaster: Lancaster University School.

Castillo, N (2014), *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*, Universidad Católica del Perú.

Estreslaboral.info. *Recuperado de <http://www.estreslaboral.info>*

Gonzales, W. (2015), *Clima, Reconocimiento Y Compromiso Laboral De Los Empleados De Vizcarra Y Asociado*. Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas, México.

Harter, J.K., Schmidt, F.L. y Hayes, T.L. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.

Hernández, M. (2015); *Incertidumbre en la vida laboral: consecuencias y medidas prácticas*. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

Frías, P. (2014), *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Universidad de Chile.

- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1984). *Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological consideration*. Journal of Applied Psychology, 69, 372-378.
- Mowday, R.T. (1999). *Reflections on the study and relevance of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 8(4), 387-401.
- Omar, A., Paris, L. y Vaamonde, J.D. (2009). *El interjuego entre el compromiso organizacional y los valores personales*. Psicodebate: Psicología, Cultura y Sociedad, 9, 27-43.
- Pérez ,R (2014), *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Universidad Católica del Perú.
- Perales, Chue Padilla & Barahona (2011) *Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú*.
- Román, J., Gelpi, J. A., Cano, A. y Romero, C (2009) *Cómo combatir el estrés laboral*. Madrid, Ibermutuamur

APÉNDICE

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE SENCICO 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión de continuidad del compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018?</p>	<p>Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <p>a) Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018.</p> <p>b) Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión de continuidad del compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018.</p> <p>c) Determinar cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en los docentes de la SENCICO - 2018.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u></p> <p>a) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018</p> <p>b) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión de continuidad del compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018</p> <p>c) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en los docentes de SENCICO - 2018.</p>	<p>V. 1 ESTRÉS LABORAL</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Decisional - Exigencias mentales - Apoyo social <p>V. 2 COMPROMISO LABORAL</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Afectiva - Continuidad - Normativa 	<p>- Enfoque: Cuantitativo</p> <p>- Tipo: Descriptivo correlacional</p> <p>- Nivel: Correlacional</p> <p>- Diseño: Correlacional transversal</p> <p>- Población: Está comprendida por el 100% de los docentes de carrera de SENCICO que son 80</p> <p>- Muestra: 80 muestra censal</p> <p>- Técnica: Encuesta.</p> <p>- Instrumentos: Cuestionarios</p>

MATRIZ DE ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de estrés laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS
ESTRES LABORAL	Decisional	1-9
	Exigencias mentales	10-18
	Apoyo Social	19- 26

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario de compromiso laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS
COMPROMISO LABORAL	Afectiva	1-5
	Continuidad	6-10
	Normativa	11-15

Fuente: Elaboración propia

INTRUMENTO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

ITEM	PREGUNTA	TD	D	A	TA
1	Mi trabajo necesita que aprenda cosas nuevas:				
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación:				
3	En mi trabajo debo ser creativo:				
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo:				
5	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes:				
6	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales:				
7	Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma:				
8	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo:				
9	Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo:				
10	Mi trabajo exige ir muy deprisa:				
11	Mi trabajo exige trabajar con mucho esfuerzo mental:				
12	No se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo:				
13	Tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo:				
14	No recibo peticiones contradictorias de los demás:				
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo:				
16	Mi tarea es a menudo interrumpida antes de haberla acabado y debo finalizarla más tarde:				
17	Mi trabajo es muy dinámico:				
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás:				
19	Mi jefe se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión:				
20	Mi jefe presta atención a lo que digo:				
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí:				
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo:				
23	Mi jefe consigue hacer trabajar a la gente unida:				
23	Las personas con las que trabajo están cualificadas para las tareas que efectúan:				
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí:				
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mí:				
27	Las personas con las que trabajo son amigables:				
28	Las personas con las que trabajo se animan mutuamente a trabajar juntas:				
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo:				

TD=totamente en desacuerdo; D=En desacuerdo; A=De acuerdo; TA= totalmente de acuerdo

INTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO LABORAL

ITEM	PREGUNTA	TD	D	A	TA
1	Estoy dispuesto a esforzarme por el éxito de una organización mucho más de lo que se espera de mi				
2	Hablo de mi entidad a mis conocidos como una gran organización donde trabajar				
3	Aceptaría casi cualquier tipo de tarea con tal de seguir trabajando en esta entidad				
4	Creo que mis valores personales y los de mi entidad son muy similares				
5	Me siento muy orgulloso de decir a otras personas que soy parte de esta entidad				
6	Esta entidad me inspira y consigue lo mejor de mí en términos de desempeño en el trabajo				
7	Estoy muy contento de que me seleccionaran para trabajar en esta organización comparada con otra				
8	Realmente me preocupo por el destino de esta entidad				
9	Para mí, esta es la mejor de todas las organizaciones para trabajar				
10	Me siento como parte de "la familia" en esta organización				
11	Siento que los problemas de esta organización son mis problemas				
12	Estar en esta organización es más un deseo que una necesidad				
13	Ir cambiando de organización en organización, no me parece del todo ético				
14	Tengo un gran respeto por los reglamentos a la organización				
15	Estaría muy satisfecho de pasar el resto de mi carrera en esta organización sin cambiar nada				

TD=totalmente en desacuerdo; D=En desacuerdo; A=De acuerdo; TA= totalmente de acuerdo

ESCALA POR DIMENSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	PREGUNTA	ESCALA
ESTRÉS LABORAL	DECISIONAL	Creatividad	1	Mi trabajo necesita que aprenda cosas nuevas:	Bajo: 9-17 Medio: 18-27 Alto: 28-36
			2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación:	
			3	En mi trabajo debo ser creativo:	
			4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo:	
		Individualidad	5	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes:	
			6	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales:	
			7	Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma:	
		Libertad	8	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo:	
			9	Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo:	
	EXIGENCIAS	Velocidad	10	Mi trabajo exige ir muy deprisa:	Bajo: 9-17 Medio: 18-27 Alto: 28-36
			11	Mi trabajo exige trabajar con mucho esfuerzo mental:	
			12	No se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo:	
			13	Tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo:	
		Concentración	14	No recibo peticiones contradictorias de los demás:	
			15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo:	
			16	Mi tarea es a menudo interrumpida antes de haberla acabado y debo finalizarla más tarde:	
		Dinamismo	17	Mi trabajo es muy dinámico:	
	18		A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás:		
	APOYO SOCIAL	Autoridad	19	Mi jefe se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión:	Bajo: 11-22 Medio: 23-34 Alto: 35-44
			20	Mi jefe presta atención a lo que digo:	
			21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí:	
			22	Mi jefe facilita la realización del trabajo:	
			23	Mi jefe consigue hacer trabajar a la gente unida:	
		El resto	23	Las personas con las que trabajo están cualificadas para las tareas que efectúan:	
			25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí:	
			26	Las personas con las que trabajo se interesan por mí:	
			27	Las personas con las que trabajo son amigables:	
			28	Las personas con las que trabajo se animan mutuamente a trabajar juntas:	
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo:				

ESCALA POR DIMENSIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	PREGUNTA	ESCALA
COMPROMISO LABORAL	AFECTIVA	INDIVIDUALIDAD	1	Estoy dispuesto a esforzarme por el éxito de una organización mucho más de lo que se espera de mi	Bajo: 5-9 Medio: 10-15 Alto: 16-20
			2	Hablo de mi entidad a mis conocidos como una gran organización donde trabajar	
			3	Aceptaría casi cualquier tipo de tarea con tal de seguir trabajando en esta entidad	
		VALORES	4	Creo que mis valores personales y los de mi entidad son muy similares	
			5	Me siento muy orgulloso de decir a otras personas que soy parte de esta entidad	
	CONTINUIDAD	PERTENENCIA	6	Esta entidad me inspira y consigue lo mejor de mí en términos de desempeño en el trabajo	Bajo: 5-9 Medio: 10-15 Alto: 16-20
			7	Estoy muy contento de que me seleccionaran para trabajar en esta organización comparada con otra	
		PROYECCIÓN	8	Realmente me preocupo por el destino de esta entidad	
			9	Para mí, esta es la mejor de todas las organizaciones para trabajar	
			10	Me siento como parte de "la familia" en esta organización	
	NORMATIVA	SATISFACCIÓN ORGANIZATIVA	11	Siento que los problemas de esta organización son mis problemas	Bajo: 5-9 Medio: 10-15 Alto: 16-20
			12	Estar en esta organización es más un deseo que una necesidad	
			13	Ir cambiando de organización en organización, no me parece del todo ético	
		CUMPLIMIENTO DE REGLAS	14	Tengo un gran respeto por los reglamentos a la organización	
			15	Estaría muy satisfecho de pasar el resto de mi carrera en esta organización sin cambiar nada	

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: GUZMAN AGUIE, ELVIS HENRY
- 1.2 Grado académico: MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE TIEMPO COMPLETO UAP
- 1.4 Título de la Investigación: EL STRESS LABORAL Y SU RELACION CON EL COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE GENACO - 2018
- 1.5 Autor del instrumento: MORALES FLORES, ALEX
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRIA ADMINISTRACION Y DIRECCION EMPRESAS
- 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL COMPROMISO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						X
TOTAL						100%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 20

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINION DE APLICABILIDAD: APROPIADA

Lugar y fecha: Jesús María 3/8/18


Mg. Ing. ELVIS HENRY GUZMAN AGUIE

PROFESOR DE SISTEMAS E INFORMÁTICA

Firma y Posfirma del experto

DNI: 07524950

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: GUZMAN AQUÍJE, ELVIS HENRY
- 1.2 Grado académico: MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE TIEMPO COMPLETO UAP
- 1.4 Título de la Investigación: EL STRESS LABORAL Y SU RELACION CON EL COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE SENCICO - 2018
- 1.5 Autor del instrumento: MORALES FLORES, ALEX
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRIA ADMINISTRACION Y DIRECCION EMPRESAS
- 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL STRESS LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						100%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 20

VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: JESUS MORO 3/8/18


Mg. Ing. ELVIS HENRY GUZMAN AQUÍJE
INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMATICA

Firma y Posfirma del experto
DNI: 07525958

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Andrade Soto Victor Guillermo*
- 1.2 Grado académico: *Magister en Ingeniería de Sistemas*
- 1.3 Cargo e institución donde labora: *Docente TC Univ. Alas Peruanas*
- 1.4 Título de la investigación: *El Stress Laboral y su relación con el compromiso laboral en el personal docente de Servicio 2018*
- 1.5 Autor del instrumento: *Rosalva Flores Alex*
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: *Administración y Dirección de Empresas*
- 1.7 Nombre del instrumento: *Cuestionario de Evaluación del Compromiso Laboral*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						X
TOTAL						X

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): *2.0*

VALORACION CUALITATIVA: *Excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplicable*

Lugar y fecha: *Jan 16/05/2018*

Firma y Posfirma del experto
DNI: *06723843*

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Andrade Joto Victor*
- 1.2 Grado académico: *Magister en Ingeniería de Sistemas*
- 1.3 Cargo e institución donde labora: *Docente T.C. (M.I.V.) UAP Alas Peruanas*
- 1.4 Título de la investigación: *El stress laboral y su relación con el computeruso laboral en el personal docente de SENCICO 2018*
- 1.5 Autor del instrumento: *Notale Flores, Alex*
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: *en Administración y Dirección de Empresas*
- 1.7 Nombre del instrumento: *Cuestionario de Evaluación del Stress laboral*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						100%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): *20*

VALORACION CUALITATIVA: *Excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplicable*

Lugar y fecha: *June 16/05/2018*

[Firma]

Firma y Posfirma del experto
DNI: *08723873*

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Castañeda, Alva, Rafael Eduardo
 1.2 Grado académico: Doctor en Ingeniería de Sistemas
 1.3 Cargo e institución donde labora: Director de la EPISI en la UAP
 1.4 Título de la Investigación: El Stress Laboral y su relación con el compromiso laboral en el personal docente de SENAICO - 2018
 1.5 Autor del instrumento: Morales Flores, Alex
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría Administración y Dirección Empresas
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Evaluación del Stress Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						100%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 20

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 26/05/2018

Firma y Posfirma del experto
DNI: 46.743.276

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Castañeda Alva, Rafael Eduardo
 1.2 Grado académico: Doctor en Ingeniería de Sistemas
 1.3 Cargo e institución donde labora: Director de la EPISI en la UAP
 1.4 Título de la Investigación: El stress laboral y su relación con el compromiso laboral en el personal docente de SENCICO - 2018
 1.5 Autor del instrumento: Morales Flores, Alex
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría Administración y Dirccu. Em.pre.
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Evaluación del Compromiso Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						100%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 20

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 26/05/2018

Firma y Posfirma del experto
DNI: 46753220

DATOS Y PRUEBA DE VALIDACIÓN CON ALPHA DE COMBRANCH

ESTRÉS LABORAL																																	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	DECISIONAL	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	EXIGENCIAS	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	APOYO SOCIAL	TOTAL
s1	2	4	2	2	4	3	2	2	2	23	2	2	3	2	3	4	3	4	3	26	3	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	29	78
s2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	27	2	4	2	2	3	4	4	2	4	27	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	31	85
s3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	21	2	4	2	4	2	4	2	3	2	25	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	26	72
s4	2	3	4	3	2	2	4	2	3	25	4	2	2	4	2	2	3	3	4	26	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	28	79
s5	2	2	3	3	3	4	4	2	2	25	2	2	4	3	4	2	2	2	3	24	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	25	74
s6	2	4	2	3	4	2	4	4	4	29	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	31	80
s7	2	2	2	4	3	3	2	2	4	24	2	2	2	2	3	3	2	4	2	22	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	28	74
s8	3	2	3	2	3	2	4	3	2	24	2	2	2	3	4	4	2	2	2	23	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	2	29	76
s9	2	2	3	2	4	2	4	2	3	24	4	2	3	3	2	3	3	2	4	26	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	28	78
s10	4	2	4	4	2	2	4	2	4	28	2	2	2	3	4	3	3	3	4	26	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	32	86
s11	2	4	3	3	3	2	3	4	2	26	2	3	2	2	3	4	2	3	3	24	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	28	78
s12	2	3	3	4	2	3	2	3	3	25	2	2	2	3	2	2	2	4	4	23	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	27	75
s13	4	2	4	2	2	3	2	2	2	23	2	2	4	4	2	3	4	2	3	26	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	27	76
s14	4	2	2	3	2	3	2	3	2	23	2	2	4	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	31	74
s15	3	2	2	2	3	3	2	2	2	21	2	2	3	4	3	4	2	4	3	27	2	2	2	4	3	3	4	2	3	4	4	33	81
s16	3	4	3	2	3	2	3	2	2	24	2	2	2	4	3	4	2	2	4	25	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	3	30	79
s17	4	2	3	2	3	2	3	3	2	24	2	3	4	4	3	2	4	4	4	30	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	31	85	
s18	3	4	4	2	4	3	3	2	2	27	2	4	2	3	4	2	4	3	3	27	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	4	31	85
s19	4	3	2	4	3	2	2	4	2	26	4	2	3	2	3	2	2	2	2	22	2	4	4	2	2	4	3	3	4	2	2	32	80
s20	4	4	3	4	3	4	4	2	3	31	2	3	2	2	2	3	3	2	2	21	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	29	81

COMPROMISO LABORAL																				
	p1	p2	p3	p4	p5	AFFECTIVA	p6	p7	p8	p9	p10	CONTINUIDAD	p11	p12	p13	p14	p15	NORMATIVA	TOTAL	
s1	3	3	3	4	2	15	3	3	3	4	2	15	2	3	2	3	4	14	44	
s2	4	4	4	4	2	18	3	3	4	4	4	18	2	2	3	2	4	13	49	
s3	3	4	4	4	4	19	4	4	2	3	3	16	4	3	3	2	2	14	49	
s4	3	3	4	3	4	17	2	2	4	2	4	14	3	3	3	2	3	14	45	
s5	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	3	18	3	4	2	2	4	15	51	
s6	4	4	3	4	2	17	2	3	3	4	2	14	4	2	4	4	3	17	48	
s7	2	4	4	4	3	17	4	3	4	3	3	17	4	3	4	2	3	16	50	
s8	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	3	18	4	2	4	3	4	17	52	
s9	4	4	3	4	4	19	2	4	3	3	4	16	4	3	4	2	3	16	51	
s10	4	3	3	4	2	16	4	4	3	4	4	19	3	4	4	2	3	16	51	
s11	3	2	4	4	4	17	2	3	4	4	2	15	4	2	3	2	3	14	46	
s12	4	4	2	4	4	18	4	4	3	2	3	16	2	2	4	4	4	16	50	
s13	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	55	
s14	4	3	2	2	2	13	4	2	4	2	3	15	4	4	3	4	4	19	47	
s15	2	3	2	4	4	15	2	3	4	4	2	15	4	4	4	3	4	19	49	
s16	4	4	2	2	3	15	4	3	4	2	4	17	4	3	4	4	4	19	51	
s17	3	2	2	4	3	14	4	4	4	4	2	18	4	4	3	3	4	18	50	
s18	4	4	4	3	4	19	4	2	2	2	4	14	4	3	3	4	4	18	51	
s19	4	2	3	2	4	15	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	3	17	50	
s20	2	4	3	4	4	17	3	3	4	2	4	16	4	2	3	4	4	17	50	

ALPHA DE COMBRACH

Nro	Instrumento	Confiabilidad	Cantidad
1	Cuestionario para la Evaluación del Estres Laboral	0.81	
2	Cuestionario para la evaluación del compromiso laboral	0.84	20

DATA PROCESADA

DECISIONAL	EXIGENCIAS	APOYO SOCIAL	TOTALestres	AFECTIVA	CONTINUIDAD	NORMATIVA	TOTALComp
19	19	25	63	20	20	20	60
21	20	25	66	20	20	20	60
21	20	25	66	19	19	20	58
21	20	25	66	19	19	20	58
21	20	26	67	19	19	19	57
21	21	26	68	19	19	19	57
21	21	26	68	19	19	19	57
21	21	26	68	19	19	19	57
22	21	26	69	19	19	19	57
22	22	26	70	19	19	19	57
22	22	26	70	19	19	19	57
22	22	27	71	19	19	19	57
22	22	27	71	18	18	19	55
23	22	27	72	18	18	18	54
23	22	27	72	18	18	18	54
23	22	27	72	18	18	18	54
23	22	27	72	18	18	18	54
23	22	27	72	18	18	18	54
23	22	27	72	18	18	18	54
23	22	27	72	18	18	18	54
23	22	27	72	18	18	18	54
23	22	28	73	18	18	18	54
23	23	28	74	18	18	17	53
23	23	28	74	18	18	17	53
23	23	28	74	18	18	17	53
23	23	28	74	17	18	17	52
24	23	28	75	17	18	17	52
24	23	28	75	17	18	17	52
24	23	28	75	17	18	17	52
24	24	28	76	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	17	51
24	24	29	77	17	17	16	50
24	24	30	78	17	17	16	50

24	24	30	78	17	16	16	49
24	24	30	78	17	16	16	49
24	25	30	79	17	16	16	49
24	25	30	79	17	16	16	49
25	25	30	80	17	16	16	49
25	25	30	80	16	16	16	48
25	25	30	80	16	16	16	48
25	25	30	80	16	16	16	48
25	25	30	80	16	16	16	48
25	25	30	80	16	16	16	48
25	25	30	80	16	16	16	48
25	25	30	80	16	16	16	48
25	25	30	80	16	16	16	48
25	25	30	80	16	16	16	48
25	25	31	81	16	16	15	47
25	25	31	81	16	16	15	47
25	26	31	82	16	16	15	47
25	26	31	82	16	15	15	46
25	26	31	82	16	15	15	46
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	26	31	83	15	15	15	45
26	27	32	85	14	15	15	44
26	27	32	85	14	15	15	44
27	27	32	86	14	15	14	43
27	27	32	86	14	14	14	42
27	27	32	86	14	14	14	42
27	27	32	86	14	14	14	42
27	27	32	86	14	14	14	42
27	27	33	87	14	14	14	42
28	27	33	88	14	14	14	42
28	28	33	89	14	14	14	42
28	28	33	89	14	14	14	42
29	28	34	91	14	14	14	42
29	29	34	92	13	13	13	39
31	30	34	95	13	13	13	39

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE SENCICO – AÑO 2018

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

El propósito de la investigación es determinar cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso laboral en los docentes de SENCICO – 2018.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

La presente investigación es básica de enfoque cuantitativo porque se pretende examinar los datos obtenidos de las encuestas de manera numérica y correlacionar sus resultados.

Se empleará como técnica de recolección de datos vía encuesta, para que el personal nos proporcione por escrito la información que le es solicitada referente a la variable de estudio.

RIESGOS

No se presenta ningún tipo de riesgos para que brinda información debido a que las encuestas son anónimas.

BENEFICIOS

Puede considerarse los beneficios por parte de las autoridades administrativas y académicas optar por políticas de acercamiento al personal docente, mejor comunicación y capacitaciones y una mejor disposición gerencial que conduzca a aumentar el deseo de continuar en la empresa y lograr un mayor compromiso laboral.

COSTOS

No presenta ningún costo para el que brinda la información.

INCENTIVO O COMPENSACIONES

No se consideran ningún tipo de incentivos o compensaciones para el que brinda la información.

TIEMPO

El tiempo para la toma de información es de 4 meses.

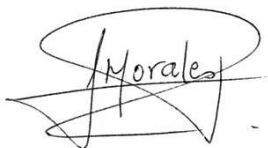
CONFIDENCIABILIDAD

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Morales', written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat abstract.

MORALES FLORES, ALEX
DNI Nro. 22489996

MEMORANDO MULTIPLE Nro 03- 2018 – II – TM

A : QUIEN CORRESPONDA
DE : COORDINADOR ACADÉMICO GENERAL DEL IES SENCICO
FECHA : ENERO DE 2018

A solicitud del Sr. Alex Morales Flores, esta coordinación tomo conocimiento del interés del mencionado para llevar a cabo su Tesis de Maestría en Administración y Dirección de Empresas titulada: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE SENCICO – AÑO 2018.**

Esta oficina no tiene objeciones en acceder a la solicitud del Sr. Morales. Para el efecto se solicita al personal docente y coordinadores de carrera de nuestra institución se sirvan brindarle las facilidades del caso.

El Sr. Morales se compromete a brindarnos un informe de sus resultados una vez su tesis sea aprobada.

Agradeciendo su colaboración;


COORDINADOR ACADÉMICO GENERAL

VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

DECLARACIÓN JURADA DE TESIS

Yo, Alex Morales Flores, egresado del programa de Maestría en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Alas Peruanas con código Nro. 2012103147, identificado con DNI Nro. 22489996, con la Tesis titulada: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE SENCICO – AÑO 2018.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (los datos falsos), de plagio (información sin citar autores). De piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad Alas Peruanas.

Lima, 6 de noviembre del 2018



Alex Morales Flores
DNI 22489996