

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



EL ENGAGEMENT Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES EL IMPERIO
S.A.C. TRUJILLO
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Br. Guevara Soto, Kevin Smith

<https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Br. Muñoz Quiroz, Mayerli Daneli

<https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

ASESOR

Mg. Bocanegra García, Miguel Ángel Reynerio

<https://orcid.org/0000-0002-8619-0321>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión humana

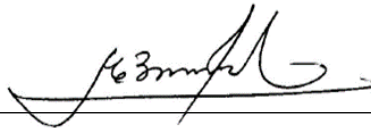
TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Mg. Miguel Ángel Reynerio Bocanegra García con DNI N° 16459970, como asesor del trabajo de investigación titulado “EL ENGAGEMENT Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES EL IMPERIO S.A.C. TRUJILLO”, desarrollado por el egresado Guevara Soto Kevin Smith con DNI 73596570; y la egresada Muñoz Quiroz Mayerli Daneli con DNI 71212513 del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Miguel Angel Reynerio Bocanegra García

DNI: 16459970

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JAIME ROBERTO RAMÍREZ GARCÍA

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a la persona quien siempre me brindo su amor y apoyo de una manera incondicional, aunque ya no esté en este mundo, siempre viviré agradecido de ti mamá, una mujer luchadora, fuerte diste todo por mi crecimiento profesional, nunca dejaste que me faltara algo, tu anhelo siempre fue verme terminar la carrera y graduarme gracias, mamá por el apoyo y por guiarme siempre por el buen camino. A mi padre por sus palabras de aliento y motivación que día a día me inculca, por el apoyo económico que hoy en día me ha permitido culminar mi carrera

El Autor.

Esta tesis está dedicada a mis padres Pedro Muñoz Iparraguirre y Fausta Quiroz López, a pesar de las dificultades siempre han sabido enseñarme salir adelante y no rendirme, gracias por siempre apoyarme tanto moral como económicamente. Finalmente dedico esta tesis también a mi tía; segunda madre Martha Muñoz quien me inculcó valores y me preparó para los desafíos de la vida, quien me motivó día a día en ser mejor en cada aspecto de mi vida, por sus valiosos consejos que llevo en mi mente siempre, por creer en mí y por pedirle a dios que siempre cuide y guíe mi vida.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

A Dios quien nos dio la vida, y fortaleza en estos 5 años de formación académica, logrando así culminar esta carrera profesional. Agradezco el apoyo brindado a nuestro asesor quién nos apoyó con su dedicación hacia el curso, además nos motivó para el desarrollo y culminación de esta investigación. A mi universidad por todo el apoyo y persistencia que nos ha ido inculcando en cada docente que nos enseñó.

El Autor.

Agradecer principalmente a Dios, me dio la fuerza y aliento desde el inicio, durante todos los años de mi carrera, estoy verdaderamente agradecida por su amor, su misericordia y su gracia incondicionales e infinitos y a mi asesor de tesis, Mg. Miguel Ángel Rentería Bocanegra, gracias por sus enseñanzas y su paciencia en cada paso que damos en el camino de esta investigación.

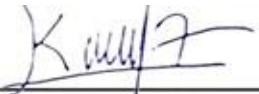
La Autora.


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Guevara Soto Kevin Smith con DNI 73596570 y Muñoz Quiroz Mayerli Daniel con DNI 71212513, egresados del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “EL ENGAGEMENT Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES EL IMPERIO S.A.C. TRUJILLO”, el cual consta de un total de 84 páginas, en las que se incluye 11 tablas y 4 figuras, más un total de 38 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores


Kevin Smith Guevara Soto
DNI 73596570


Mayerli Daniel Muñoz Quiroz
DNI 71212513

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	12
II. METODOLOGÍA	19
2.1 Enfoque, tipo.....	19
2.2. Diseño de investigación	19
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos Técnica.....	21
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	21
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	22
III. RESULTADOS	23
3.1. Resultados descriptivos	23
3.2. Resultados inferenciales	27
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	20
Tabla 2	23
Tabla 3	24
Tabla 4	25
Tabla 5	26
Tabla 6	27
Tabla 7	27
Tabla 8	28
Tabla 9	29
Tabla 10	30
Tabla 11	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	23
Figura 2.....	24
Figura 3.....	25
Figura 4.....	26

RESUMEN

El propósito de este estudio fue determinar la relación existente entre el compromiso laboral o también conocido como “engagement” y el estrés laboral en la empresa de transportes “El Imperio S.A.C.”, fue desarrollada con un diseño correlacional, de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, como muestra se tomaron a 36 trabajadores de dicha empresa. Asimismo, para recoger la información que se necesitó, se aplicó el instrumento del cuestionario de escala Likert. Quedando demostrado según el análisis correlacional, se utilizó el método de correlación de Shapiro-Wilk, como resultado se obtuvo correlación de Spearman de $-0,741$ con significancia de $0,000$. Indica una correlación alta y negativa entre ambas variables, así mismo el compromiso laboral se encuentra en un nivel regular, de tal modo el estrés laboral con un índice regular 47% y alto el 31%. Como conclusión se evidenció una relación significativa y negativa entre el compromiso laboral y el estrés laboral en los trabajadores, a medida que aumenta el compromiso laboral, el estrés laboral disminuía, lo que resalta la importancia de fomentar el compromiso entre los empleados para reducir el estrés y mejorar el bienestar organizacional. Además, las relaciones observadas entre las dimensiones del estrés laboral y los factores de motivación, dedicación y empatía laboral sugieren que fortalecer estos aspectos en el entorno laboral podría ser clave para mejorar la calidad del ambiente laboral y el rendimiento de los trabajadores.

Palabras clave: Engagement, Estrés, trabajadores

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between work commitment or also known as “engagement” and work stress in the transport company “El Imperio S.A.C.”, it was developed with a correlational design, of a basic type, with a focus quantitative and a non-experimental design, 36 workers from said company were taken as a sample. Likewise, to collect the information that was needed, the Likert scale questionnaire instrument was applied. As demonstrated according to the correlational analysis, the Shapiro-Wilk correlation method was used, resulting in a Spearman correlation of -0.741 with a significance of 0.000. It indicates a high and negative correlation between both variables, likewise, work commitment is at a regular level, thus work stress with a regular index of 47% and a high index of 31%. In conclusion, a significant and negative relationship was evident between work commitment and work stress in workers; as work commitment increased, work stress decreased, which highlights the importance of promoting commitment among employees to reduce stress. and improve organizational well-being. Furthermore, the relationships observed between the dimensions of work stress and the factors of motivation, dedication and work empathy suggest that strengthening these aspects in the work environment could be key to improving the quality of the work environment and the performance of workers.

Keywords: Engagement, Stress, worke

I. INTRODUCCION

Cardozo y Bocourt (2020) mencionaron sobre el engagement y además sostuvieron sobre el estrés laboral, que estos impactan significativamente en la comodidad de los trabajadores, el engagement hace hincapié al trabajo que tiene los empleados y el estrés representa la presión del entorno del trabajo. Agurto et al., (2020) sostiene al engagement como la dedicación que muestra el trabajador hacia sus labores, estas deben ser llenas de energía, dedicación y entrega, en resumen, esto es entendido como el compromiso hacia el trabajo. Bautista (2020) sostuvo que el estrés es relacionado como un grupo de eventos que acontecen dentro del trabajo y pueden adular el bienestar de una persona.

En Chile consultoría Gallup (2020) menciona que las ventas de las organizaciones crecieron en un 15% y en cuanto al absentismo laboral, este disminuye en un 70%, debiendo reforzar el compromiso laboral. Del mismo modo en EE. UU, Pfeffer, (2019) el 61% de los trabajadores opinan como el estrés ha sido causante de enfermedades tanto físicas como psicológicas y el 7% indica que fueron internados en el hospital por razones vinculadas a las actividades laborales. Como también en Venezuela Mejía et al (2019) recalca que es un país que tiene un nivel mayor de estrés reflejado en un 63%, posteriormente un 54% Ecuador y 49% Panamá, así mismo, los niveles más bajos fueron para Perú con 29%, Colombia con un porcentaje de 26%. Seguidamente BMA Group Puerto Rico (2020). Menciono que el 30% de los empleados se encuentran comprometidos en las organizaciones.

En Lima Trome (2020) aproximadamente la mitad de la población sufre de estrés, según datos 60% experimenta estrés laboral. Además, su estudio enfatizó que la edad promedio de los empleados estresados se encuentra entre los 25 y 35 años. Del mismo modo en Lima Conexión Esan (2021) debido a la pandemia casos de estrés aumentaron 7 de cada 10 trabajadores experimentan estrés en su trabajo. En Lima la república (2017) en una investigación en un hospital el 80 % padece de estrés laboral lo que ocasiona padecimientos en los colaboradores. Siendo como resultado el déficit de competencia del empleado para contestar ante la exigencia que se le presentan en su entorno laboral

En Trujillo, Henríquez (2019) sostuvo que el engagement es de suma importancia para el buen funcionamiento y obtener el éxito de las organizaciones en la actualidad, en estos tiempos las empresas están reconociendo la importancia de fomentar el compromiso en sus trabajadores, al ponerlo en práctica impulsaran la productividad, y retener talento. Del mismo modo en Trujillo, Quezada (2020) menciona que las empresas pueden adoptar distintas estrategias para poder mejorar el engagement dentro de sus organizaciones, basadas en la cultura organizacional, transparencia, confianza y respeto, lo esencial ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento a los trabajadores.

La empresa Imperio S.A.C fue creada en el año 1990 en Huamachuco, dedicada al transporte de carbón, en el año 2002 migraron a la Libertad dedicándose al transporte de personal. En la actualidad cada trabajador de la empresa reacciona ante diversos factores como son cansancio, fatiga y el agotamiento en rutas largas, estas dificultades tienen un impacto negativo, por ello se debe comprender como el engagement y estrés laboral se relacionan en este contexto cambiante que tiene implicaciones directas en el rendimiento, bienestar y placer de los empleados es por eso que se busca encontrar cuál es la relación del engagement y estrés.

En cuanto al objetivo general fue; Determinar la relación existente entre el compromiso laboral y el estrés laboral en la empresa de transportes El Imperio S.A.C. Trujillo, el objetivo específico consta en analizar el nivel de compromiso laboral o “Engagement” de los trabajadores, siguiente objetivo específico analizar el nivel de Estrés laboral. Siguiente objetivo específico identificar la relación entre la motivación con estrés laboral, siguiente objetivo específico identificar la relación entre la dedicación con el estrés laboral, ultimo objetivo específico Identificar la relación entre empatía laboral con estrés laboral.

Referenciado por Novoa y Villagómez (2014) esta tesis se justifica *teóricamente* por indagar los enfoques teóricos que tratan de la problemática que se explica en la empresa a fin de seguir hacia adelante en la investigación. De acuerdo a Blanco y Villalpando (2012) esta tesis se justifica de manera *practica* porque su desarrollo ayuda a dar solución a los problemas encontrados dentro de la empresa o al menos propone estrategias. Referenciando al mismo autor, esta tesis se justifica

metodológicamente por que se desarrolla un método totalmente nuevo, además ayuda a obtener estrategia para lograr esa información confiable y válida, brindando una importante contribución al ámbito educativo, mostrando una investigación sólida para estudios futuros

En México, Dolores et al (2023) en su artículo que lleva por título motivación y desempeño laboral, dentro del ámbito laboral la motivación es un factor predeterminante en el desarrollo del recurso humano, se vuelve más importante aun cuando este dentro de una empresa, pasando a integrar dentro del factor Humano, pieza clave y fundamental para el planeamiento y la ejecución de metas en función a los objetivos organizacionales seguidamente en el mismo país Berrones (2020) en su artículo correlacional *estrés en conductores de bicitaxis del Centro Histórico*, en resultado se determinó que los conductores presentan un porcentaje de 16% de estrés elevado. En el mismo país México, Zárate y morales (2022) en su artículo correlacional titulado *compromiso laboral y estrés en instituciones públicas*, Se encontró como resultados una correlación negativa moderada de $r = -0.443$, $p = 0.000$).

Portugal, Silva et Al (2020) artículo correlacional, titulado compromiso laboral y satisfacción laboral en enfermeros, se encontraron como resultados que los enfermeros del hospital tienen un promedio alto de engagement, en un total de 4,8. En España Prieto et al (2022) en su artículo de tipo correlacional titulado compromiso laboral: ¿atributo organizacional o rasgo de personalidad?, los resultados encontrados muestran un 47% de compromiso laboral, la felicidad laboral y el clima organizacional con 63% . En Venezuela Macias y Vanga (2021) titulada Clima organizacional y motivación laboral, en conclusión, el clima organizacional se ve afecto a causa de las condiciones en los puestos laborales, el éxito dependerá en qué condiciones se desempeñen las actividades, es importante motivar y fomentar el compañerismo, se vea reflejado en una sana competitividad entre colaboradores, haciendo que el clima mejore, además una buena compensación económica promueve la retención de talento

En Moyobamba Cortes et Al (2021) artículo correlacional titulada satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes, según resultados se encontró una correlación inversa significativa, el síndrome de burnout tiene como componentes: agotamiento emocional ($\rho = -.315$; $p = .000$), despersonalización ($\rho = -.252$; $p = .000$), realización personal ($\rho = -.254$; $p = .000$), en conclusión en los profesores muestran insatisfacción laboral, por lo que presentan cansancio emocional, desgaste de sus capacidades, pérdida de sensibilidad, sentimientos de fracaso. Del mismo modo en Arequipa Arias (2020) en su artículo correlacional sobre el engagement e Inteligencia emocional, como resultado encontraron que el engagement alcanza un promedio de 51 puntos de un total de 61. En Arequipa Gama y Ayme (2024) en su investigación engagement y estrés laboral, encontraron como resultados p-valor de $0.000 < 0.05$, estos resultados muestran una relación entre el vigor y el estrés laboral, concluyendo que a mayor nivel de uno el otro disminuye y viceversa.

En Lima, Rivas et al (2022) artículo estrés y rendimiento laboral en conductores, se encontró en esta investigación que el estrés es bajo con un 15.7 %, con un nivel medio 52.3% y 32% con nivel alto, es dicha investigación se encontró una correlación 0.785, existe relación entre ambas variables. Así mismo en Lima Pelayo y Torres (2020) en su artículo correlacional titulado el engagement como predictor del burnout en estudiantes, se encontraron resultados para las variables demostrando relación fuerte ($r = .37$). moderada ($r = .24 - .36$) y leve ($r = .10 - .23$), del mismo modo en Cusco, Galicia (2022) investigación *estrés en profesionales de enfermería*, los resultados encontrados en dicha investigación fueron, para la variable Engagement el 48.7% se encontraba con un nivel medio, así mismo con un nivel bajo el 37% y el 14% con un nivel alto, seguidamente la dimensión dedicación con el estrés laboral obtuvo una correlación de -0.728.

En Patas Saavedra et al. (2021) investigación correlacional, titulada *“Engagement y Estrés Laboral en el sector minero. Resultados determinaron, entre ambas variables, se muestra una correlación significativa e inversa, esto quiere decir cuando un variable aumenta la otra disminuye o, al contrario. Así mismo en Trujillo, Delgado et al (2020) artículo correlacional sobre *estrés y desempeño en una red de salud*. Resultados mostraron que el 55.1% indicaron estrés medio, un 39.9%*

mostraron un nivel regular para el desempeño laboral. Alayo (2021) en su investigación *estrés laboral y engagement*, Se determino que existe una relación muy significativa ($p < .01$) e indirecta (-.631). seguidamente Chunga et al (2020) en su artículo correlacional estrés laboral y el síndrome de burnout en conductores, se encontraron resultados, un 72% tenían estrés alto, 16% medio y 12% bajo.

Cardenas (2014) Menciona sobre el engagement, que este se introdujo por primera vez en 1990, esta teoría se centraba en investigar los problemas y establecer estrategias para dichos problemas. Por el contrario, Schaufeli & Bakker (2004) se caracteriza por la demostración de energía, dedicación y compromiso por parte de los trabajadores hacia sus puestos de trabajo. Gebauer y LowmanK (2008) lo definen como una conexión amplia y profunda que los colaboradores tienen con su empresa, que resulta al final en el éxito de la empresa.

Salanova et al. (2000) menciona tres dimensiones: motivación, hace relación a los niveles de entusiasmo, dedicación, hace referencia al orgullo al momento de cumplir con sus actividades, empatía laboral, hace referencia al estado de felicidad a la hora de llevar a cabo las tareas laborales.

Schaufeli y Bakker (2003) así mismo indicaron que el vigor se expresa mediante ciertos niveles de adaptación, de no rendirse con facilidad, de la persistencia del trabajador en sus labores. Para Castillo (2021) la motivación consiste en un aspecto importante en el ámbito laboral, ayudando a definir las tareas que los trabajadores desarrollan con frecuencia logrando la eficiencia y los resultados de la compañía.

Bosch et al (2021) menciona lo siguiente: El engagement es un indicador que muestra información de como los colaboradores se esfuerzan en sus tareas diarias, de tal manera ayuda a medir los niveles de desempeño o productividad dentro de las instalaciones laborales, este concepto pone a la persona como un activo muy valioso y de mucha ayuda para la empresa. Al medir al engagement se logra hacer esa conexión entre la persona y el desempeño organizacional. Se mide mediante encuestas estas deben estar proyectadas para lograr medir el desempeño, la satisfacción, la alineación estratégica y la competencia, sin la presencia de estos datos, las empresas no se animarán hacer cambios buenos en su entorno laboral,

programas de capacitación, actividades o estrategias.

A menudo no se considera o se tiene en poco a la importancia del compromiso de los trabajadores, esto sucede porque no se consideran los cambios que este puede llegar hacer en las organizaciones. No desarrollar un compromiso dentro del trabajo afecta a la compañía y a los trabajadores, cuando los trabajadores no se sientan satisfechos con su labor afectará negativamente tanto así disminuirá el desempeño de la empresa.

Logrando combinar en la organización un ambiente agradable que de una u otra manera desafíe, motive y active a los colaboradores esto permitirá que se logre generar niveles superiores de energía y lograr niveles de productividad. Los encargados de promover dicha herramienta dependen en gran manera de los altos mandos estos pueden ser los gerentes y RR. HH, siendo los encargados de compartir los objetivos, es de suma importancia mantenerlos unidos y comprometidos.

Delgado (2018) sostuvo que el estrés es la respuesta física y mental ante las demandas y dificultades que conlleva desarrollar en un puesto de trabajo. Róstanos (2014) el estrés laboral es relacionado como un fenómeno que se muestra cuando las labores se hacen difíciles. León y Fornes (2015) El estrés es un fenómeno que es causado en la persona cuando se relaciona con los eventos de su entorno.

Llaneza (2009) da a conocer siete dimensiones: **Respaldo del grupo**, hace alusión al respaldo mutuo entre compañeros de trabajo, la **Falta de cohesión**, hace referencia a la poca integración o comunicación, **Influencia del líder**, forma de generar tensión o estrés, **Territorio organizacional**, corresponde al ambiente donde se labora, **tecnología**, herramientas tecnológicas, **Estructura organizacional**, Respeto hacia sus superiores, **Clima organizacional**, se refiere a la transparencia de la empresa.

Arrabal (2019) menciona que existe tres tipos de estrés que son necesarios para la supervivencia del ser humano y estos son clasificados: **El distrés**, denominado al estrés destructivo y negativo, este tipo de estrés es el que frena nuestros objetivos laborales. **El hipo estrés**, este consiste en el estado en el que las personas están inferiormente por debajo del estrés común o el estrés mínimo que las personas tienen, si esto se mantiene en el tiempo puede provocar una desmotivación en otro caso se puede llegar a generar depresión. **El eustrés**, conocido como un estrés positivo, esto nos ayuda a llegar a nuestros objetivos con un nivel de estrés sano. Felix et al (2018) enumeran diferentes causas de estrés laboral la cuales las clasifican, presión por el logro y cumplimiento de metas, posturas corporales inadecuadas, excesiva carga, sedentarismo e inmobiliario inadecuado. Seguidamente Garcia y Gil (2016) manifiestan distintos aspectos como estresores en el trabajo estos son, exceso de atribuciones, ambiente laboral inadecuado, escasa estimulación, alteraciones en el ritmo biológico y la monotonía, impidiendo desarrollar sus labores de manera eficiente. Cardozo (2016) resume a los estresores laborales, discriminación, hostigamiento y cargas extremas.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

Enfoque de investigación

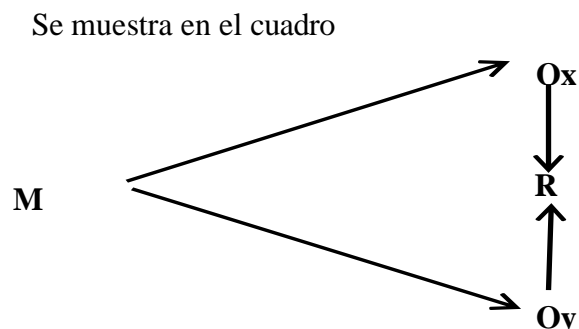
Según el enfoque es **Cuantitativa** la cual es basada en aplicaciones con pruebas estadísticas, Hernández et al. (2014).

Tipo de investigación

Descriptivo correlacional por lo que pretende estudiar la relación de ambas variables de estudio, donde contribuye un factor de manera directa en el cambio de otro, Lerma (2016). Según su finalidad es **básica**, tiene como objetivo generar nueva información sobre los procesos de evaluación o diagnóstico y conocer más sobre las variables, Muntané (2016). Por su profundidad es **correlacional**, busca identificar relación, Hernández et al (2014).

2.2. Diseño de investigación

No experimental, se analizaron las variables sin manipularlas, simplemente se miden, con **corte transversal**; en estas investigaciones no se ha manipulado el contexto donde suceden los hechos ni las variables, en tal sentido se recolecto información en una solo ocasión en el tiempo, Hernández et al. (2014).



M = Colaboradores de la empresa de transportes “El Imperio S.A.C.” Ox = Compromiso Laboral.

Oy = Estrés laboral.

R = Relación entre ambas variables.

2.3. Población, muestra y muestreo

Está conformada por el total de trabajadores que laboran dentro de dicha empresa conformando un total de 36 colaboradores.

Tabla 1

Distribución de trabajadores de la empresa de transportes

NUMERO	AREAS	CANTIDAD
2	Jefe de almacén	1
3	Jefe de compras	1
4	Gerencia de administración	1
5	Jefatura de finanzas	1
6	Contabilidad	1
7	Jefe de RRHH	1
8	Reclutamiento y selección	1
9	Bienestar social	1
10	Jefe de mantenimiento	1
11	Jefe mecánico	1
12	mecánicos	5
15	Supervisor de seguridad y salud en el trabajo	1
16	Pilotos	20
TOTAL		36

Nota. Datos obtenidos de la oficina de personal de la empresa

Muestra

Según Sabino (2000), refiere que cuando la población es pequeña, el investigador puede utilizar un muestreo aplicado de forma no probabilística por conveniencia, por lo que el total de la población es pequeño. Dado lo anteriormente expuesto, en este trabajo se asumirá al total de la población como el total de la muestra de (36 colaboradores)

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos Técnica

Arias (2012) se utilizó la **encuesta** como técnica, con el objetivo de recopilar datos cuantificables sobre el estado previamente mencionado. Para medir el engagement, y estrés laboral, lo cual se aplicó a 36 trabajadores de la empresa.

Instrumento

Arias (2012) En esta investigación se aplicó cuestionario para ambas variables, para la variable engagement se utilizó diecisiete preguntas relacionadas con las dimensiones de dicha variable mencionadas anteriormente. Cada ítem se evaluó utilizando una escala de Likert de siete puntos, que iba desde "nunca" (cero) hasta "siempre" (seis). De la misma manera para la variable estrés laboral compuesta por veinticinco preguntas. Esta escala se divide en siete subíndices mencionados.

Validez

Del mismo modo, en la validación del instrumento de medición, fueron validados por tres expertos, Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús, por el Mg. Álvarez García Carlos Leopoldo y Mg. Edwin Jorge Lozano Diaz, dándome una valoración positiva muy adecuada de 12 puntos, para ambas variables.

Confiabilidad

se utilizó el programa de IBM SPSS, para medir la confiabilidad del instrumento con el cual se obtuvo el Alfa de Cronbach de 0.96 para el engagement y 0.89 el estrés laboral, lo que significa que el nivel de confiabilidad del cuestionario es aceptable y la fuente de información confiable.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Técnicas de procesamiento

Una vez que se establecieron las herramientas para medir ambas variables de investigación, se gestionó el consentimiento de la empresa con el fin de implementar los instrumentos mencionados en párrafos anteriores. Se informó a los colaboradores que el propósito de utilizar estas herramientas era solucionar las

dificultades existentes en la empresa. A continuación, se procedió a administrar personalmente los cuestionarios a los trabajadores del área correspondiente, otorgándoles un tiempo de cinco minutos para responder cada uno de ellos. Una vez recopiladas las respuestas de los colaboradores en los instrumentos, se ingresaron los datos en el software Excel y en el software estadístico SPSS. A partir de esto, se obtuvieron resultados que se presentaron en forma de gráficos de barra o figuras. Estas presentaciones estuvieron alineadas con el objetivo del estudio, permitiendo llegar a deducciones coherentes y pertinentes. Posteriormente, se brindaron recomendaciones beneficiosas para reducir la situación actual de la empresa.

Análisis de la información

Utilizó figuras y tablas para el análisis descriptivo todo esto en el software mencionado anteriormente y para el análisis inferencial se ha utilizado el Rho de Spearman logrando determinar si realmente existía correlación entre dichas variables. Así mismo para la prueba de normalidad de datos, teniendo una muestra de estudio que consiste en 36 colaboradores, siendo esta inferior a 50 se dio uso de la prueba de Shapiro–Wilk, la contrastación de hipótesis Rho de Spearman. Estos análisis se llevaron a cabo empleando el software estadístico SPSS.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Referenciado por Acevedo (2002) los principios éticos que se han considerado en esta investigación son **consentimiento informado**; en todas las investigaciones debe existir esa voluntad de informar libremente, que el titular o la persona que sus datos se involucren en la investigación consienta el uso de esa información para fines específicos y que estos no serán divulgados. Seguidamente se tomó en consideración la **autonomía** que los involucrados tienen la libertad de elegir entre los procedimientos de la investigación. Respecto a la persona humana, la identidad de los encuestados será anónima, además los datos de la encuesta no serán divulgados ni alterados respecto a la veracidad de su contenido.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Resultados de la encuesta aplicada a los 36 trabajadores de la empresa de trasportes el Imperio S.A.C, para medir el engagement y el estrés laboral

Variable independiente

Tabla 2

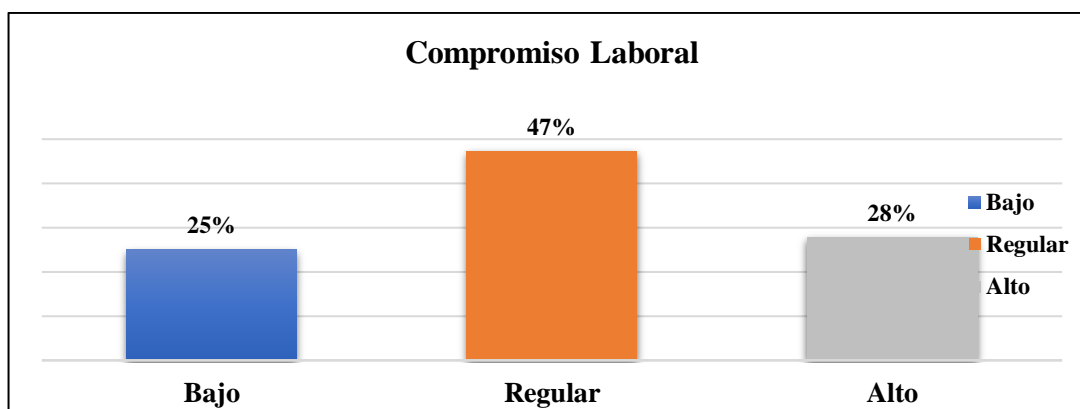
Nivel de la variable engagement

Nivel	Compromiso Laboral	
	N	%
Bajo	9	25%
Regular	17	47%
Alto	10	28%
Total	36	100%

Nota. N: cantidad de trabajadores

Figura 1

Distribución porcentual del nivel de la variable engagement



Descripción:

Revela que una parte considerable de empleados (47%) se halla en un nivel de compromiso "regular", seguido por un 28% que presenta un nivel "alto" de compromiso, mientras que un 25% de los trabajadores reportan un nivel de compromiso "bajo". Estos resultados sugieren que, aunque una porción significativa de los trabajadores muestra un compromiso relativamente alto, una gran parte podría

estar experimentando un compromiso medio, lo que podría reflejar una falta de motivación o una necesidad de mejora en las condiciones laborales para fomentar una mayor conexión emocional y profesional con la empresa.

Variable dependiente

Tabla 3

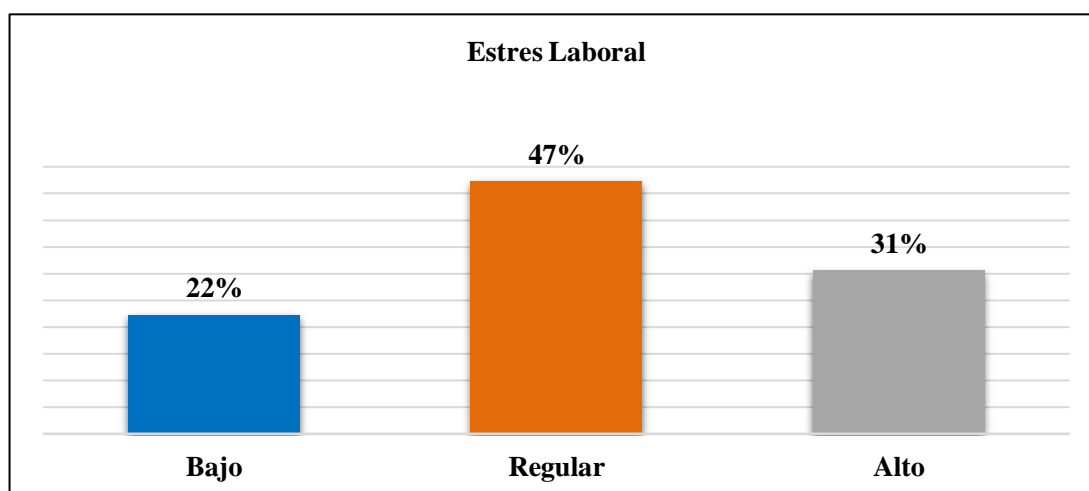
Nivel de la variable estrés laboral

Nivel	Estrés Laboral	
	N	%
Bajo	8	22%
Regular	17	47%
Alto	11	31%
Total	36	100%

Nota. N: cantidad de trabajadores

Figura 2

Distribución porcentual de la variable estrés laboral



Descripción:

Se puede observar que un 47% de los trabajadores muestran un nivel regular de estrés, seguido por un 31% con alto y un 22% un nivel bajo. Estos resultados sugieren que, aunque una parte significativa de empleados no experimenta niveles elevados de estrés, una proporción considerable enfrenta un estrés laboral alto o regular, lo que podría tener un impacto en su bienestar y desempeño laboral

Tabla 4

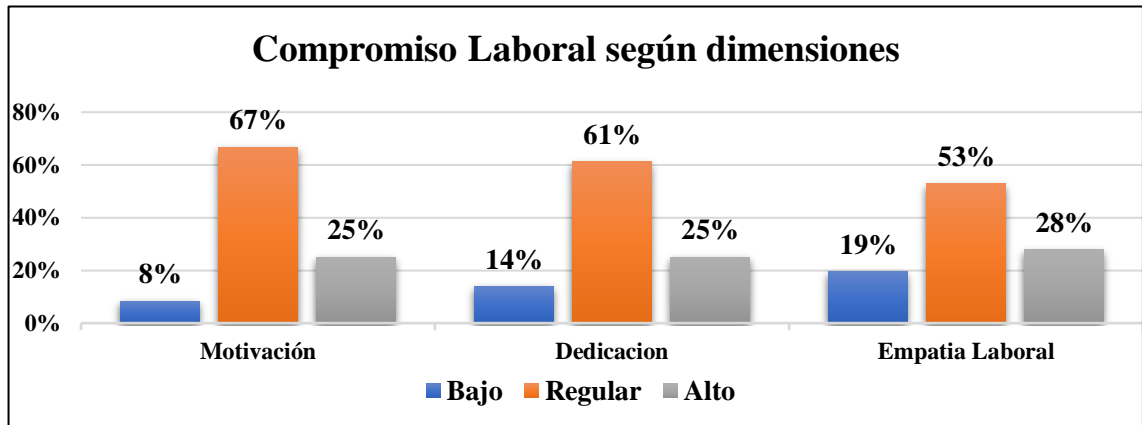
Distribución de trabajadores de la empresa de transportes El Imperio S.A.C. Trujillo según los niveles de las dimensiones engagement

Nivel	Motivación		Dedicación		Empatía Laboral	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	3	8%	5	14%	7	19%
Regular	24	67%	22	61%	19	53%
Alto	9	25%	9	25%	10	28%
Total	36	100%	36	100%	36	100%

Nota. N: cantidad de trabajadores

Figura 3

Distribución porcentual de los niveles de las dimensiones de engagement



Distribución:

El análisis del nivel de compromiso laboral según las dimensiones de motivación, dedicación y empatía laboral muestra que, en general, la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel regular en cada una de las dimensiones evaluadas. En la dimensión de motivación, un 67% de los trabajadores reporta un nivel regular, seguido por un 25% con un nivel alto y un 8% con un nivel bajo. En dedicación, el 61% de los trabajadores presenta un nivel regular, mientras que un 14% tiene un nivel bajo y un 25% tiene un nivel alto. Finalmente, en la dimensión de empatía laboral, un 53% de los trabajadores muestra un nivel regular, con un 28% en nivel alto y un 19% en nivel bajo.

Tabla 5

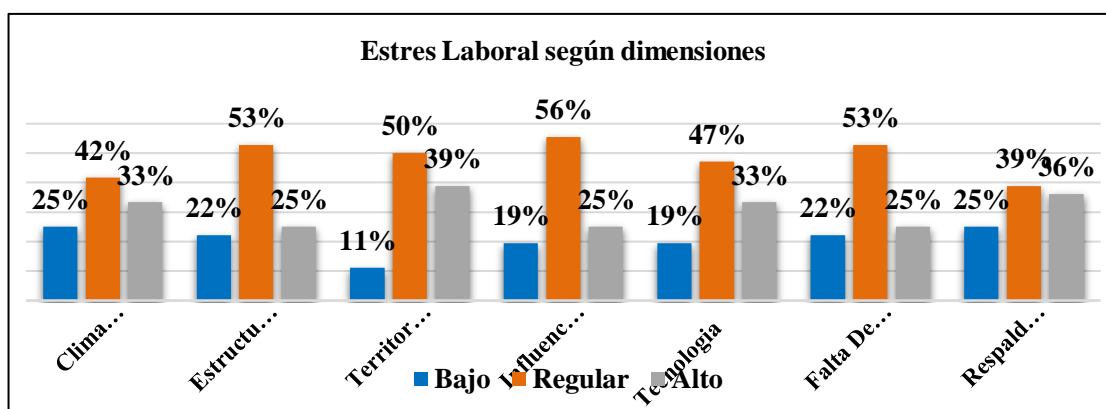
Distribución de los trabajadores de la empresa de transportes El Imperio S.A.C. Trujillo según los niveles de la variable estrés laboral

Nivel	Clima Organizacional		Estructura Organizacional		Territorio Organizacional		Influencia del Líder		Tecnología		Falta De Cohesión		Respaldo De Grupo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	9	25%	8	22%	4	11%	7	19%	7	19%	8	22%	9	25%
Regular	15	42%	19	53%	18	50%	20	56%	17	47%	19	53%	14	39%
Alto	12	33%	9	25%	14	39%	9	25%	12	33%	9	25%	13	36%
Total	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%

Nota. N: cantidad de trabajadores

Figura 4

Distribución porcentual de los niveles de la variable estrés laboral

**Descripción:**

En general, las dimensiones con mayor porcentaje de trabajadores que presentan un nivel regular de estrés son la estructura organizacional (53%) y la falta de cohesión (53%), seguidas de la influencia del líder (56%), lo que sugiere que estos factores son los que más contribuyen al estrés laboral. Por otro lado, el clima organizacional, el respaldo de grupo y la tecnología presentan una mayor proporción de trabajadores en niveles bajos de estrés (25%, 25% y 33%, respectivamente), lo que indica que estos factores pueden generar un entorno laboral más saludable. Sin embargo, la presencia de trabajadores en niveles altos de estrés (hasta un 39% en la dimensión de territorio organizacional) resalta la necesidad de evaluar y mejorar áreas críticas que podrían estar afectando el bienestar de los empleados, como la cohesión grupal, la estructura organizacional y el liderazgo, para reducir el estrés y fomentar un ambiente de trabajo más equilibrado.

3.2. Resultados inferenciales

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Laboral	0.811	36	0.000
Estrés Laboral	0.809	36	0.000

Descripción:

El test de Shapiro Wilk se utilizó porque es adecuado para evaluar la normalidad de una distribución cuando el tamaño de la muestra es menor o igual a 50, lo cual es el caso en este estudio, donde la muestra es de $n = 36$. Los resultados obtenidos para las variables compromiso laboral y estrés laboral mostraron valores de p (sig.) de 0.000 en ambos casos, indica que las variables no siguen una distribución normal, estos valores son menores al nivel de significancia de 0.05. Debido a la falta de normalidad en los datos, para determinar la relación se utilizará la prueba de correlación de Spearman

Tabla 7

Correlación entre la variable engagement y el estrés laboral

		Compromiso Laboral	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	36
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,741**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	36

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

Escala de interpretación para la Correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
R = 1,00	Correlación grande y perfecta
0,90 ≤ R ≤ 0,99	Correlación muy Alta
0,70 ≤ R ≤ 0,89	Correlación Alta
0,40 ≤ R ≤ 0,69	Correlación Moderada
0,20 ≤ R ≤ 0,39	Correlación Baja
0,01 ≤ R ≤ 0,19	Correlación Muy Baja
R = 0	Correlación Nula

Fuente: (Martínez & Campos, 2015)

Descripción:

Al analizar la correlación de ambas variables, se determinó que existe una correlación de Rho de Spearman de -0,741 con una significancia de 0,000, muestra una correlación alta y negativa entre ambas variables, esto significa que al aumenta el nivel de compromiso laboral, el estrés tiende a disminuir, y viceversa. Este hallazgo sugiere que las intervenciones que promuevan un mayor compromiso laboral podrían tener el potencial de reducir el estrés laboral entre los trabajadores de la empresa.

Tabla 8

Correlación de la dimensión motivación con las dimensiones del estrés laboral de la empresa de transportes El Imperio S.A.C

Compromiso laboral		Estrés laboral		N	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Dimensiones	Dimensiones					
Rho de Spearman	Motivación	Clima organizacional		36	-,110	0.524
		Estructura organizacional		36	-,437**	0.008
		Ter. Organizacional		36	-,191	0.264
		Influencia del líder		36	-,263	0.122
		Tecnología		36	-,277	0.102
		Falta de cohesión		36	-,396*	0.017
		Respaldo del grupo		36	-,569**	0.000
	Compromiso laboral	Estrés laboral		36	-,378*	0.023

Descripción:

Los resultados muestran una correlación baja y negativa y estadísticamente significativa de Rho de Spearman -0,378 con una significancia de 0,023 entre las dos variables, a medida que aumenta la motivación, el estrés laboral tiende a disminuir, Los resultados más bajos se encontraron en las siguientes dimensiones, correlación significativa y negativa con la estructura organizacional ($r = -0.437$, $p = 0.008$), la falta de cohesión ($r = -0.396$, $p = 0.017$) y el respaldo de grupo ($r = -0.569$, $p = 0.000$), a mayor nivel de motivación está asociado con menores niveles de estrés en estas dimensiones.

Tabla 9

Correlación de la dimensión dedicación con las dimensiones del estrés laboral de la empresa de transportes El Imperio S.A.C.

		Compromiso laboral		estrés laboral		
Rho de Spearman	dedicación	Dimensiones	Dimensiones	N	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
				Clima organizacional		36
		Estructura organizacional		36	-0.289	0.087
		Ter. Organizacional		36	-,473**	0.004
		Influencia del líder		36	-,563**	0.000
		Tecnología		36	-,482**	0.003
		Falta de cohesión		36	-,612**	0.000
		Respaldo del grupo		36	-,496**	0.002
	dedicación		estrés laboral	36	-,711**	0.000

Descripción:

Los resultados de la correlación entre la dedicación y el estrés laboral, muestra un coeficiente de correlación de Spearman -0.711 con una significancia de 0.000. Este valor muestra una correlación alta y negativa y estadísticamente significativa entre ambas variables, a medida que aumenta la dedicación de los trabajadores, el nivel de estrés laboral tiende a disminuir. Estos resultados sugieren que fomentar un mayor nivel de dedicación en los empleados podría contribuir significativamente a la reducción del estrés laboral en la empresa, los resultados mas bajos se muestran las dimensiones de territorio organizacional ($r = -0.473$, $p = 0.004$), tecnología ($r = -0.482$, $p = 0.003$) y estructura organizacional ($r = -0.289$, $p = 0.087$). Esto implica que la dedicación no solo influye en la percepción del estrés en el clima

organizacional y la cohesión grupal, sino también en áreas clave como el liderazgo y la tecnología, sugiriendo que fomentar la dedicación en estos aspectos podría contribuir significativamente a reducir el estrés laboral en la empresa.

Tabla 10

Correlación de la dimensión empatía laboral con las dimensiones del estrés laboral de la empresa de transportes El Imperio S.A.C.

Compromiso laboral		estrés laboral		N	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Dimensiones	Dimensiones					
Rho de Spearman	Empatía laboral	Clima organizacional		36	-,507**	0.002
		Estructura organizacional		36	-0.313	0.063
		Ter. Organizacional		36	-,408*	0.014
		Influencia del líder		36	-,507**	0.002
		Tecnología		36	-,483**	0.003
		Falta de cohesión		36	-,667**	0.000
		Respaldo del grupo		36	-,542**	0.001
Empatía laboral	estrés laboral		36	-,692**	0.000	

Descripción:

Se muestra la correlación de Rho de Spearman de -0.692 con una significancia de 0.000. existe una correlación alta y negativa y estadísticamente significativa entre ambas variables, a medida que aumenta la empatía laboral, el nivel de estrés laboral tiende a disminuir. Este hallazgo sugiere que promover un mayor nivel de empatía entre los trabajadores podría contribuir significativamente a reducir el estrés laboral en la empresa, mejorando el bienestar y la cooperación dentro del equipo, Las correlaciones más fuertes se observan en las dimensiones de falta de cohesión ($r = -0.667$, $p = 0.000$), respaldo de grupo ($r = -0.542$, $p = 0.001$), clima organizacional ($r = -0.507$, $p = 0.002$) e influencia del líder ($r = -0.507$, $p = 0.002$), todas con valores p menores a 0.01, lo que indica una relación estadísticamente significativa y fuerte, los resultados sugieren que fortalecer la empatía entre los trabajadores puede reducir el estrés laboral, especialmente en dimensiones como la cohesión grupal y el liderazgo.

Contrastación de hipótesis

Tabla 11

Prueba de hipótesis

Correlaciones

			Compromiso Laboral	Estres Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-,741**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	36	36
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,741**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	36	36

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

Descripción:

En la tabla 11 se puede observar una correlación alta y negativa entre compromiso laboral y estrés, con un (Rhode Spearman = -0,741 Cuando el nivel de compromiso laboral es alto, esto tiene cierta influencia en la reducción del estrés y viceversa. Por último, se acepta la hipótesis con evidencia de una relación significativa (0.000) entre las dos variables, se rechaza la hipótesis nula. Es importante tener en cuenta esta relación del compromiso laboral y el estrés, un alto nivel de compromiso puede contribuir a disminuir el estrés y aumentar el bienestar general en el lugar de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la relación existente entre compromiso laboral y estrés laboral en la empresa el Imperio S.A.C. Trujillo, los resultados permitieron determinar una correlación alta y negativa Rho de Spearman $-0,741$ con una significancia de $0,000$, de tal modo en las tablas se logra evidenciar que el compromiso laboral está en un nivel regular con 47% , solamente el 28% de los trabajadores se encuentra comprometidos, así mismo, el estrés laboral con un nivel regular de 47% y 37% alto en la empresa Imperio S.A.C una cantidad considerable de trabajadores muestran sobre carga laboral se sienten estresados por lo mismo que conlleva sus labores diarias, exponiéndose a accidentes de tránsito y otros factores que afecta.

Según Rostagno (2014) el estrés laboral es relacionado como un fenómeno se muestra cuando las demandas se hacen difíciles. similares resultados se presentan por Zárate y morales (2022) Mostrando una correlación moderada negativa de $r = -0.443$, $p = 0.000$). Por lo tanto, se puede afirmar que el engagement y el estrés laboral están inversamente relacionados, ya que el incremento en uno de ellos tiene un impacto en la disminución del otro, y viceversa, así como lo muestra Saavedra et al. (2021) encontrando una correlación significativa e inversa, lo mismo que los autores anteriores donde encontraron que cuando un variable aumenta la otra disminuye o, al contrario. Seguidamente Alayo (2021) en su investigación titulada *Estrés y engagement*, se descubrió una relación muy significativa ($p < .01$) e indirecta ($-.631$).

Por otro lado, al analizar el nivel de compromiso laboral o “Engagement”, en la tabla N°2 se observa al compromiso laboral este se encuentra con un nivel regular de 47% , así mismo el menor porcentaje se evidencia en la motivación que obtuvo el 8% . Los resultados indican que el personal no se encuentra motivado y al mismo tiempo existen niveles bajos de engagement, una parte de los trabajadores no se siente involucrados en sus actividades. Esto significa que los trabajadores no se sienten con ganas de desarrollar sus tareas, de esta manera repercute con el compromiso en sus actividades diarias, deduciendo que los trabajadores de la empresa están teniendo una disminución en cuanto a energía mental y emocional, lo que se sugiere motivar al personal, para poder desarrollar las actividades que estén bajo su responsabilidad.

Resultados similares se encontraron en la investigación de Galicia (2020) se analizó la misma variable de estudio, donde se muestra que el 48.7% se encuentra con un nivel medio de engagement, mientras que el 37% con un nivel bajo. Según Schaufeli & Bakker (2004) nos dice que el engagement se caracteriza por la situación en la cual los individuos se encontraban en sus puestos de trabajo, mostraban niveles altos de dedicación, energía y compromiso hacia sus labores, esto implica que experimentaban una forma de felicidad asociada a su trabajo, ya que se encontraban plenamente involucrados y comprometidos con sus tareas laborales. Así mismo Bosch et al (2021) sostiene al engagement como un indicador que permite medir los niveles de desempeño o productividad dentro de las instalaciones laborales, este concepto pone a la persona como un activo muy valioso y de mucha ayuda para la empresa, no obstante, sostiene que al no desarrollar un compromiso en el trabajo afecta tanto a la compañía como a los trabajadores de una manera negativa disminuyendo el desempeño de la empresa. Para lograr adquirir el engagement se debe combinar un ambiente agradable motivando y activando a los colaboradores logrando generar niveles altos de energía y productividad, los encargados de desarrollarlos son los Gerentes y Recursos Humanos

Al analizar el nivel de Estrés laboral en la empresa El Imperio S.A.C. Trujillo, en la tabla N°3 se muestra al estrés laboral con un nivel regular de 47% y 31% con un nivel alto, el mayor porcentaje se encuentra en la dimensión tecnología con un 33% y territorio organizacional que obtuvo el 39%. Por ello se comprobó que dentro de la empresa este porcentaje se ve evidenciado, un gran número se encuentra con un nivel significativo de estrés laboral, debidamente a sus labores que desarrollan los trabajadores, la empresa no presenta tecnología suficiente para ser competitiva dentro del mercado, sabiendo que estamos en la era de la tecnología además el clima organizacional no se encuentra claro en relación a los trabajadores, la empresa debe manejar un buen entorno laboral, para que esto se evidencie en los trabajadores. Macias y Vanga (2021) en su investigación concluyó que el clima organizacional se ve afecto a causa de las condiciones en los puestos laborales, el éxito dependerá en qué condiciones se desempeñen las actividades, es importante desarrollar el compañerismo esto permite que se desarrolle una sana competitividad entre colaboradores, logrando que el clima mejore, además una buena compensación económica promueve la

retención de talento. Resultados similares se presenta por Berrones (2020) encontrando en su investigación niveles elevados de estrés laboral, concluyendo que la principal causa en los conductores de estrés laboral, se relaciona con los riesgos que ellos están propensos en sus actividades diarias. Según Delgado (2018) el estrés es una respuesta física y mental ante las dificultades y exigencias que demanda un cargo laboral dentro de la organización. En mención Felix et al (2018) el estrés es causado por la presión del cumplimiento de la metas, posturas corporales inadecuadas, sedentarismo e inmobiliario inadecuado, los mismo hace mención Cardozo (2016) resumen los estresores laborales en discriminación, cargas extremas, hostigamiento.

Identificar la relación entre la dimensión motivación con las dimensiones del estrés laboral, los resultados de la tabla 8 presentan una correlación negativa baja, con un (Rho de Spearman = -0.378, $p < 0.023$), entre la motivación del engagement y el estrés laboral. Los resultados más bajos se encuentra el respaldo de grupo ($r = -0.569$, $p = 0.000$), En la empresa de transportes El Imperio S.A.C el líder debe ser influyente en su equipo de trabajo, manejar la comunicación la integración, la confianza y el bienestar de sus trabajadores además debe existir ese respaldo por parte de su lideres y así a motivar el respaldo grupal, es por ello que los trabajadores no se encuentran motivados, la motivación es fundamental en cada trabajador con ello se busca que realicen un trabajo eficiente para el logro de metas y objetivos que beneficie tanto a la compañía como al trabajador.

Resultados similares presenta Gama y Ayme (2024) encontrando una correlación de p-valor de $0.000 < 0.05$ demostrando que existe relación entre la dimensión vigor con el estrés laboral, a menor vigor aumenta el estrés laboral o viceversa, así mismo Cortes et al (2021) en su investigación concluye que los trabajadores presentan insatisfacción laboral, por lo que presentan cansancio emocional, deterior de sus capacidades, perdida de sensibilidad y sentimientos de fracaso. Todo ello indica que, si los trabajadores presentan niveles altos de estrés laboral, no desempeñaran sus funciones con fuerza ni energía. Dolores et al (2023) en su investigación concluye, la motivación dentro del ámbito laboral es un factor fundamental para el buen crecimiento de todo colaborador, se vuelve importante aún más cuando forma parte de un equipo organizacional, siendo clave fundamental para la ejecución de metas y objetivos.

Para Castillo (2021) la motivación consiste en un aspecto importante en el ámbito laboral, ayudando a identificar las tareas que los trabajadores desarrollan frecuentemente incidiendo en la eficiencia y los resultados de la empresa. Así mismo Schaufeli y Bakker (2003) indicaron que el vigor se manifiesta a través de ciertos niveles de adaptación, de no rendirse con facilidad, de la persistencia del trabajador en sus labores.

Al identificar la relación entre la dimensión dedicación con el estrés laboral, se evidencia una correlación alta y negativa de (Rho de Spearman = -0.711, $p < 0.000$) entre la dedicación del engagement y la variable estrés laboral, además el resultado más bajo se muestra en la dimensión falta de cohesión ($r = -0.612$, $p = 0.000$). Esto debido a que no hay integración por parte de los trabajadores, muy poca comunicación, no existe una buena organización dentro del equipo de trabajo de la empresa, por lo tanto, la falta de cohesión debe mejorar de tal manera que se evidencie dentro de la empresa, además. Según Galicia (2022) en su investigación encontró resultados parecidos, donde la dedicación y la variable estrés laboral, se encontró una correlación de Spearman de -0,728, correlación alta e inversa, ello hace referencia a mayor nivel de dedicación de los trabajadores, se presentará menor estrés laboral. Así mismo Cortes et al (2021) encontró resultados para el componente realización personal con ($\rho = - .254$; $p=0.000$).

Al identificar la relación entre la dimensión empatía laboral y el estrés laboral, se muestra una correlación alta y negativa (Rho de Spearman = - 0.692, $p < 0.000$) entre la empatía laboral y el estrés laboral, los resultados más bajos nuestra la dimensión respaldo de grupo ($r = -0.542$, $p = 0.001$), hace referencia que dentro de la empresa el Imperio si existiera el respaldo del grupo por parte de los directivos hacia los trabajadores entonces los trabajadores estarían contento desarrollando sus labores diarias, llenos de felicidad, así mismo en la empresa se debe aumentar el respaldo del grupo, donde exista ese respaldo mutuo entre compañeros de trabajo para que los objetivos organizacionales se cumplan, todo el equipo trabaje en un solo rumbo es fundamental brindar ese apoyo por parte de los directivos de esta manera el trabajador se sentirá lleno de confianza y motivación. Se evidencian resultados similares Almirón y Cabeza (2022) se muestra, la participación laboral tiene una correlación positiva significativa con la productividad de los trabajadores, con un valor menor a 0,05. El

valor de Rho de Spearman es de 0,824 Según lo observado en ambos trabajos se evidencia una correlación directa entre ambas variables es decir que si el engagement laboral es bueno también lo será la productividad laboral.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general, se evidenció una relación alta y negativa (-0,741) entre las dos variables en la empresa el Imperio S.A.C. Trujillo. A medida que aumentaba el nivel de compromiso laboral, el estrés laboral disminuía, lo que resalta la importancia de fomentar el compromiso entre los empleados para reducir el estrés y mejorar el bienestar organizacional. Además, las relaciones observadas entre las dimensiones del estrés laboral y los factores de motivación, dedicación y empatía laboral sugieren que fortalecer estos aspectos en el entorno laboral podría ser clave para mejorar la calidad laboral y el rendimiento de los trabajadores.

El análisis del compromiso laboral mostró que una parte considerable de los trabajadores presentaron niveles de compromiso laboral regulares con un 47%, con una proporción significativa en niveles bajos 25%. Esto destacó la necesidad de implementar estrategias más efectivas para fortalecer el compromiso laboral dentro de la empresa. Fomentar una mayor implicación de los trabajadores en sus tareas podría no solo mejorar el compromiso, sino también contribuir a disminuir el estrés y al incremento de la productividad.

En cuanto al estrés laboral, los resultados indicaron que la mayoría de los trabajadores experimentaban niveles regulares 47% y altos con 31% de estrés. Esto señaló la consideración de abordar el estrés de manera global, a través de programas y políticas que promuevan un entorno laboral más saludable y menos estresante. Es fundamental reducir los factores estresores dentro de la organización para mejorar la salud mental de los empleados y, por ende, su rendimiento laboral.

El análisis de la relación entre motivación y estrés laboral reveló una correlación baja (-0,378) pero significativa, sugiriendo que los trabajadores más motivados tienden a experimentar menores niveles de estrés. Este resultado subraya la importancia de incrementar la motivación laboral mediante estrategias como el reconocimiento del desempeño y participación de trabajadores en la toma de decisiones, lo cual podría contribuir a reducir los niveles de estrés laboral.

El análisis entre dedicación y estrés laboral mostró una correlación alta y significativa (-0.711) lo que indicó que los trabajadores más dedicados experimentaban menores niveles de estrés. Esto resaltó la importancia de fomentar la dedicación en los empleados a través de programas de apoyo emocional, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento. Estas acciones podrían ser fundamentales para disminuir el estrés y mejorar el bienestar general en los trabajadores.

La relación entre empatía laboral y estrés laboral mostró una correlación alta y significativa (-0,692) lo que sugirió que los trabajadores con mayor empatía experimentaban menores niveles de estrés. Este resultado destacó la necesidad de promover una cultura organizacional basada en la empatía, donde los trabajadores se apoyarán mutuamente. Fomentar un ambiente empático no solo mejoraría las relaciones interpersonales, sino también contribuiría a la reducción del estrés y a la creación de un clima organizacional más positivo.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de analizar todos los resultados se le recomienda a la Gerencia administrativa de la empresa de transporte imperio S.A.C aplicar el plan de acción propuesto para mejorar el compromiso laboral dentro de la empresa.

Se recomienda diferentes estrategias para incrementar el nivel de motivación en la empresa, al jefe de RR. HH se le recomienda implementar 2 campañas de motivación, donde se realice reuniones, para mantener a los colaboradores motivados en cada función que realicen dentro de la empresa. seguidamente al jefe de flota se recomienda organizar talleres de coaching de 30 minutos antes de iniciar las actividades diarias, que incluyan ejercicios de relajación, respiración y estiramientos para liberar tensiones. Así mismo se le recomienda a bienestar social organizar actividades de reconocimiento a los empleados, 1 vez por cada mes, donde se le otorgue certificados, reconocimiento en público y una cena.

Se recomienda diferentes estrategias para mejorar la falta de cohesión dentro de los equipos de trabajo, se le recomienda al jefe de reclutamiento del personal, desarrollar talleres sobre la importancia de trabajar en equipo, ayuda al equipo a consolidarse y apoyarse entre miembros, beneficiando a la productividad de la empresa.

Se recomienda diferentes estrategias para mejorar el respaldo del grupo dentro de la empresa, se le recomienda al gerente de administración realizar encuentros de integración entre trabajadores, permitiendo de esta manera desarrollar lasos de amistad y apoyo mutuo entre compañeros de trabajo.

Se recomienda diferentes estrategias para desarrollar un clima organizacional de calidad en la empresa, a la gerencia de administración se le recomienda desarrollar eventos de confraternidad 2 veces al año, para que de esta manera los trabajadores estén en un buen clima laboral para desarrollar con entusiasmo sus actividades diarias.

Se recomienda diferentes estrategias para mejorar la influencia del líder en la empresa, se le recomienda a gerencia administrativa desarrollar 3 capacitaciones a los jefes de cada área sobre el compromiso laboral, de esta manera los jefes influenciaran de manera positiva a cada trabajador de la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Pérez, I. (2002). *Aspectos éticos en la investigación científica*. ciencia y enfermería 8 (1) <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v8n1/art03.pdf>
- Alayo, C. (2021). *Estrés laboral y engagement en colaboradores de una institución pública de Trujillo, 2021* (Doctoral dissertation, Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo–Perú).
- Macias Garcia, E, K. Vanga Arvelo, M, G (2021) Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional Revista Venezolana de Gerencia, vol. 26, núm. 94, pp. 548-567, 2021 <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, C.A. Obtenido de <https://abacoenred.com/wpcontent/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf1.pdf>
- Arias-Chávez, D., Vera-Buitrón, M. P., Ramos-Quispe, T., & Pérez-Saavedra, S. (2020). Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y representaciones*, 8(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.423>
- Arrabal, E. M. (2019). Gestión de estrés. Ed 1.0. Elearning S. L. <https://books.google.com.pe/books?id=YMyCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Bosch et al (2021) *Engagement laboral: el compromiso como recurs*, Universidad de los Andes, Centro Trabajo y Familia, https://ese.cl/ese/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21engagement_la_boral.pdf
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de investigación Psicológica*, 15(2), 76. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006&lng=es&tlng=es
- Chunga – Trigozo LF, Duarte – Gonzáles ES, Magallanes – Cabrera JM, Torres – Chávez KJA, Verde – Gutiérrez RK, Rodríguez – Díaz DR, et al. Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. Perú, 2019. Rev Med Vallejana 2020; 9(1): 13 – 7. [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/RelacionentreestrslaboralySndromedeBurnoutecondutoresdetaxidelaciudaddeTrujillo.Per2019.%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/RelacionentreestrslaboralySndromedeBurnoutecondutoresdetaxidelaciudaddeTrujillo.Per2019.%20(2).pdf)
- Conexion Esan (2024) *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* Edu.pe. Recuperado el 1 de octubre de 2023, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y representaciones*, 9(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Revista Eugenio Espejo, 14(2), 11-18.
<https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/572863748003.pdf>
- Félix, R., García, C. & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Lecturas de Psicología, México, 15(64), 1-12. Recuperado de:
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/download/2481/2300>.
- Galicia Parihuana, E. P. (2022). *Engagement y estrés en los profesionales de enfermería de un hospital nacional del Cusco*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98314/Galicia_PEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=
- García-Moran, M.C. Gil- L.M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (19), 11-30. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/147149810001>
- Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
- Gama Centro, G.M. Ayme Huanca, N, M (2024) Engagement y estrés laboral en trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Arequipa, Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15783/5/IV_FH_U_501_TE_Gama_Ayme_2024.pdf
- González, O. H. (2020). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. Revista Cubana de Medicina General Integral. 2021;37(3):e1442. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- León, M. & Fornés, J. (2015). Estrés psicológico y problemática musculoesquelética: revisión sistemática. *Enfermería Global*, 14(38), 276-300.
 Recuperado de:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000200015&lng=es&tlng=es
- Pelayo, S.L. Torres, O.S. (2020) *El Engagement como predictor del burnout en estudiantes de la carrera de Educación Primaria*, facultad de humanidades y ciencias sociales escuela profesional de educación primaria e interculturalidad.
https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/568/Pelayo_LF_Torres_S_articulo_bachiller_educacion_primaria_interculturalidad_2021.pdf
- Quispe Matamoros & Rivero Vargas (2023). *engagement y estrés laboral en trabajadores del Centro de Salud Ascensión*. Universidad Nacional .
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0865adcf-aa35-41dc-8e5e-3d216782553a/content>
- Rivas Tovalino, J.G. Lujan Cancho, M.A. Palma Romero, R.B. (2022) *El estrés y su relación con el rendimiento laboral en conductores de transporte público de la empresa Allin Group-Javier Prado S.A*, Lima-2022. Ciencialatina.org.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2016/2904>

- Rodríguez, P. (2016). *El estrés, la resiliencia y el engagement en el equipo emprendedor de nuevas iniciativas empresariales con menos de cuatro años de vida en el año 2016*. Navarra, España: Universidad de Navarra.
https://lareferencia.info/vufind/Record/ES_c5f83d302854cc8a535d65caf9f3969a
- Rostagno, R. (2014). *El ABC del Estrés, 123 Técnicas para prevenir el estrés*. Buenos Aires: Psicopedia.
- Saavedra López, A. M., & Zavaleta Ramos, M. D. (2021). *Engagement y estrés laboral en el trabajo en colaboradores del sector minero*. Universidad César Vallejo.
- Sabino, C. (2000). *Marco Metodológico de las Investigaciones*. Maracaibo: Universidad Privada Rafael Bellosó Chacín.
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). *Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva?* Madrid: Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*. New York: UWES.
- Silva, M., Borges, E., Baptista, P. y Queirós, C. (2020). Compromiso y satisfacción de los enfermeros del ámbito prehospitario. *Revista portuguesa de enfermagem de saúde*
- Vargas Espín, A. D. P., Gaibor González, I. Álvaro, & Rodríguez Pérez, M. L. (2022). *Relación entre el Burnout, Engagement, Afrontamiento al estrés y Optimismo en personal de organización no gubernamental*. *Revista Imaginario Social*, 5(1). Recuperado a partir de <https://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/67>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). UWES-Utrecht Work Engagement Scale. Escala Utrecht de Engagement en el trabajo. En Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manu_al_UWES_Espanol.pdf
- Zárate Flores, L., & Morales-Sánchez, M. (2022). *Compromiso laboral y estrés percibido en residentes de dermatología y otras especialidades en instituciones públicas*.
- Investigación En Educación Médica, 11(42), 78-85.
<https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2022.42.21405>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES EL IMPERIO S.A.C. TRUJILLO

NOMBRES Y

APELLIDOS: _____

UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M)

(F) TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO

ACTUAL: _____ AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____

CARGO: _____ FECHA: ___/___/___

INSTRUCCIONES: Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Se le pide su autorización para aplicar esta encuesta. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). cabe mencionar que los resultados obtenidos serán de total confidencialidad, solo uso académico, puede contestar con total libertad y sinceridad.

Criterios de valoración						
Siempre	Casi siempre	Bastante veces	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	5	4	3	2	1	0

PREGUNTAS		Valoración						
N.º	ENGAGEMENT	6	5	4	3	2	1	0
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
5	Soy muy persistente en mi trabajo.							
6	Incluso cuando las cosas no van bien (problema familiar, sentimental, social, entre otros), continúo trabajando.							
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
9	Mi trabajo me inspira.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11	Mi trabajo es retador.							
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
14	Soy feliz cuando dirijo toda mi atención a mi trabajo aislándome de lo que me rodea.							
15	Estoy inmerso en mi trabajo.							
16	Me dejo llevar por mi trabajo.							
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.							

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES EL IMPERIO S.A.C. TRUJILLO

NOMBRES Y

APELLIDOS: _____

UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M)

(F) TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO

ACTUAL: _____ AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____

CARGO: _____ FECHA: ___/___/___

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, se le pide su autorización para aplicar esta encuesta, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representadas de la siguiente manera: cabe mencionar que los resultados obtenidos serán de total confidencialidad, solo uso académico, puede contestar con total libertad y sinceridad.

Criterios de valoración						
Siempre	generalmente	frecuentemente	Algunas veces	ocasionalmente	Casi nunca	Nunca
7	6	5	4	3	2	1

PREGUNTAS		Valoración						
Nº	ESTRÉS LABORAL	7	6	5	4	3	2	1
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
4	La organización carece de dirección y objetivo.							
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
8	La cadena de mando no se respeta.							
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							

10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
12	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
13	Mi supervisor no me respeta.							
14	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
15	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
16	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
17	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
18	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
22	Mi equipo me presiona demasiado.							
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
24	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
25	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL NIVEL DE ENGAGEMENT EN LA EMPRESA DE TRASPORTES IMPERIO S.A.C
Autor y año: Kevin Smith Guevara Soto y Mayerli Daneli Muñoz Quiroz 2024	Original: X Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Analizar el nivel de engagement de los trabajadores de la empresa de transportes Imperio S.A.C
Usuarios:	36 trabajadores de la empresa de transportes Imperio S.A.C
Forma de administración o modo de aplicación:	Cuestionario que será aplicado de forma presencial en los trabajadores de la empresa de transportes
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Validado por los docentes Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente Carlos Leopoldo García Alvares Edwin Jorge Lozano Diaz
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Se ha procesado a través del Alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0,96 lo cual indica que la confiabilidad es aceptable

Nombre original del instrumento:	CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA DE TRASPORTES IMPERIO S.A.C
Autor y año:	Original: Kevin Smith Guevara Soto y Mayerli Daneli Muñoz Quiroz 2024
	Adaptación: -
Objetivo del instrumento:	Analizar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Imperio S.A.C
Usuarios:	36 trabajadores de la empresa de transportes Imperio S.A.C
Forma de administración o modo de aplicación:	Cuestionario que será aplicado de forma presencial en los trabajadores de la empresa de transportes
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Validado por los docentes Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente Carlos Leopoldo García Alvares Edwin Jorge Lozano Diaz
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Se ha procesado a través del Alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0,89 lo cual indica que la confiabilidad es aceptable

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Variable Dependiente: Compromiso Laboral o "Engagement" Salanova et al. (2000).	El concepto de Compromiso Laboral o "Engagement" se introdujo 1990, a través de la teoría del compromiso de los empleados desarrollada por William Kahn. Esta teoría se centraba en investigar los problemas de trabajo e identificar estrategias para mejorar. A partir de este enfoque, se estableció una relación entre el engagement y el compromiso laboral. Cárdenas (2014).	La variable engagement, será estudiada mediante la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario de escala Likert, según sus dimensiones, motivación, dedicación y empatía laboral	Motivación	1. Motivación. 2. Fortaleza Laboral. 3. Responsabilidad. 4. Resistencia Laboral. 5. Persistencia Laboral. 6. Resiliencia Laboral.	1,2,3,4,5,6	Cuestionario	Ordinal
			Dedicación	7. Conexión laboral. 8. Entusiasmo laboral. 9. Identificación laboral. 10. Orgullo laboral. 11. Retos Laborales.	7,8,9,10,11		
			Empatía laboral	12. Absorción Emocional Laboral. 13. Compromiso Laboral. 14. Atención Laboral. 15. Concentración Laboral. 16. Pasión Laboral. 17. Fijación de Metas.	12,13,14,15,16,17		
Variable Independiente: Estrés Laboral Llana (2009)	Para Delgado (2018) "el estrés laboral es una respuesta física y mental de una persona ante las dificultades y exigencias que demanda un cargo laboral dentro de la organización".	La variable estrés laboral, será estudiada mediante la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario de escala Likert, según sus dimensiones, clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, influencia del líder, tecnología, falta de cohesión, respaldo del grupo.	Clima Organizacional	1.Desconocimiento de las Metas de la Empresa. 2.Comprensión de Estrategias empresariales. 3.Satisfacción de Políticas Gerenciales. 4.Satisfacción con respecto a los objetivos organizacionales.	1,2,3,4	Cuestionario	Ordinal
			Estructura Organizacional	5.Estrés relacionado a la entrega de reportes. 6.Autocontrol laboral. 7.Burocratización operacional. 8.Satisfacción a la Dirección Empresarial.	5,6,7,8		
			Territorio Organizacional	9.Control de Actividades Laborales. 10.Satisfacción del espacio laboral. 11 satisfacción del Equipo de Trabajo.	9,10,11		
			Influencia del Líder	12. Satisfacción del Respaldo Familiar. 13. Aprobación de Jefatura. 14.Satisfacción de Bienestar Personal Apoyo y Respeto 15.Confianza Laboral.	12,13,14,15		
			Tecnología	16.Satisfacción del Equipo y Herramientas para el Trabajo. 17.Capacitación laboral. 18.Satisfacción de la Tecnología Laboral.	16,17,18		
			Falta de Cohesión	19.Adhesión Laboral. 20.Reconocimiento Laboral. 21 distribución y Organización Laboral. 22. Presión Laboral.	19,20,21,22		
			Respaldo del Grupo	23.Respaldo Laboral. 24. Reconocimiento Laboral. 25. Satisfacción del Bienestar Personal.	23,24,25		

Anexo 4: Evidencias de la investigación

Anexo 4 a: Imágenes



Anexo 4b

PLAN DE ACCION DE ENGAGEMENT PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES EL IMPERIO S.A.C. TRUJILLO

Objetivo 1: incrementar el nivel de motivación en los trabajadores.

- Especifico: desarrollar campañas, reuniones y dinámicas, talleres de coaching y actividades de reconocimiento.
- Medible: Participación del 50% de los trabajadores en estas actividades, en los próximos 6 meses, medido por medio de encuestas de satisfacción.
- Alcanzables: Reconocer a colaboradores destacados durante cada mes.
- Relevante: Mejorar el compromiso y la motivación de los colaboradores.
- Tiempo: enero – julio del próximo año.

Objetivo 2: Incrementar la cohesión dentro del equipos de trabajo, de los trabajadores

- Especifico: desarrollar capacitaciones, con dinámicas grupales
- Medible: desarrollar 3 capacitaciones de trabajo en equipo, sobre comunicación y dinámicas grupales
- Alcanzables: desarrollarlo cada 2 mese durante medio año
- Relevante: incrementar el desempeño laboral dentro de la empresa
- Tiempo: enero – junio del próximo año.

Objetivo 3: Mejorar el clima laboral dentro de la empresa

- Especifico: desarrollar eventos de confraternidad, celebración mensual de cumpleaños
- Medible: reducir un 20% el estrés laboral
- Alcanzables: aplicar encuestas anónimas de satisfacción en el trabajo
- Relevante: incrementar el compromiso laboral y el clima laboral
- Tiempo: enero – diciembre del próximo año.

Objetivo 4: Incrementar la influencia del líder dentro de la empresa

- Especifico: desarrollar talleres, de liderazgo, influencia y compromiso laboral
- Medible: incrementar un 30% el liderazgo de los jefes
- Alcanzables: desarrollarlo trimestralmente
- Relevante: mejorar la capacidad de liderazgo de cada jefe, para motivar y comprometes a su equipo de trabajo
- Tiempo: enero – diciembre del próximo año.

Anexo 4c: Base de datos dela investigación

N°	Motivación						DEDICACION					Empatía Laboral						TOTAL
	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	
1	4	4	1	2	5	2	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	52
2	3	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	4	1	3	51
3	5	6	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	52
4	3	5	5	2	4	3	5	4	3	1	3	4	5	3	3	4	3	60
5	4	3	4	4	4	6	2	3	2	1	2	4	2	2	4	2	2	51
6	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4	2	1	4	51
7	5	5	4	6	4	5	6	6	4	6	5	3	5	6	5	4	2	81
8	3	3	2	5	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	50
9	5	3	6	4	6	5	3	7	3	6	7	6	6	5	5	6	6	89
10	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	6	1	3	2	54
11	2	3	3	5	4	5	3	4	2	4	6	4	5	6	5	5	6	72
12	4	4	2	5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	51
13	2	2	2	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	2	3	4	55
14	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	52
15	3	2	4	3	3	4	3	3	4	5	2	1	2	2	4	3	3	51
16	2	5	3	2	2	3	4	3	2	3	5	3	4	2	3	3	3	52
17	3	1	2	4	4	3	3	2	3	4	3	5	2	4	3	2	2	50
18	4	5	5	3	6	6	6	6	4	6	4	4	3	5	4	5	5	81
19	5	4	6	6	6	7	6	5	5	6	6	5	4	4	5	5	4	89
20	3	3	5	2	4	4	5	3	6	6	3	4	4	2	4	5	5	68
21	4	2	2	2	4	2	1	4	4	5	3	2	3	2	2	2	3	47
22	4	4	1	2	5	2	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	52
23	3	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	4	1	3	51
24	5	6	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	52

25	3	5	5	2	4	3	5	4	3	1	3	4	5	3	3	4	3	60
26	4	3	4	4	4	6	2	3	2	1	2	4	2	2	4	2	2	51
27	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4	2	1	4	51
28	5	5	4	6	4	5	6	6	4	6	5	3	5	6	5	4	2	81
29	3	3	2	5	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	50
30	5	3	6	4	6	5	3	7	3	6	7	6	6	5	5	6	6	89
31	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	6	1	3	2	54
32	2	3	3	5	4	5	3	4	2	4	6	4	5	6	5	5	6	72
33	4	4	2	5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	51
34	2	2	2	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	2	3	4	55
35	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	52
36	3	2	4	3	3	4	3	3	4	5	2	1	2	2	4	3	3	51

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4d: Base de datos de los resultados del cuestionario del estrés laboral

Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TER. ORGANIZACIONAL			INFLUENCIA DEL LIDER				TECNOLOGIA			FALTA DE COHESION				RESPALDO DE GRUPO			TOTAL
	Pregu nta 1	Pregu nta 2	Pregu nta 3	Pregu nta 4	Pregu nta 5	Pregu nta 6	Pregu nta 7	Pregu nta 8	Pregu nta 9	Pregu nta 10	Pregu nta 11	Pregu nta 12	Pregu nta 13	Pregu nta 14	Pregu nta 15	Pregu nta 16	Pregu nta 17	Pregu nta 18	Pregu nta 19	Pregu nta 20	Pregu nta 21	Pregu nta 22	Pregu nta 23	Pregu nta 24	Pregu nta 25	
1	6	6	7	7	6	7	6	5	7	7	7	6	7	6	4	7	7	6	5	5	5	6	6	6	7	155
2	7	5	6	6	5	7	7	7	6	6	7	6	7	5	7	6	7	7	4	7	4	5	6	7	6	155
3	6	7	7	7	5	6	7	7	5	5	6	7	5	6	6	6	6	6	4	5	5	7	5	6	7	152
4	7	7	4	5	7	5	5	5	7	6	5	5	6	6	4	5	5	5	7	6	7	4	7	6	6	146
5	6	5	7	6	4	4	4	6	6	6	6	5	7	6	7	7	7	7	6	6	6	7	5	6	7	154
6	6	6	2	7	7	7	7	6	5	7	3	7	5	5	5	6	6	5	5	7	6	6	6	7	7	152
7	5	5	4	7	6	4	6	7	6	5	3	6	7	3	4	5	7	3	6	4	5	4	3	5	5	132
8	5	7	7	5	6	6	5	7	5	6	5	7	3	4	7	6	7	7	6	7	7	7	7	5	4	156
9	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	6	4	6	7	5	4	5	3	3	5	3	6	5	118
10	4	6	5	7	7	7	5	5	5	5	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	5	163
11	6	5	6	6	5	6	6	7	4	4	6	5	4	6	3	6	6	4	3	4	4	3	5	7	3	135
12	3	6	7	6	7	6	6	5	6	7	6	4	7	7	7	7	4	7	6	5	4	7	7	7	3	159
13	5	6	7	4	6	5	5	4	6	7	6	7	6	5	4	5	6	5	7	7	6	7	5	7	7	158
14	6	4	5	7	7	7	6	5	3	7	6	5	7	3	7	4	7	7	3	7	7	7	6	6	7	160
15	3	6	7	6	6	5	7	6	5	6	7	7	6	4	6	6	5	7	7	5	5	5	7	7	7	163
16	6	6	7	7	6	7	6	5	7	7	7	6	7	6	4	7	7	6	5	5	5	6	6	6	7	170
17	7	5	6	6	5	7	7	7	6	6	7	6	7	5	7	6	7	7	4	7	4	5	6	7	6	170
18	6	7	7	7	5	6	7	7	5	5	6	7	5	6	6	6	6	6	4	5	5	7	5	6	7	167
19	7	7	4	5	7	5	5	5	7	6	5	5	6	6	4	5	5	5	7	6	7	4	7	6	6	161
20	6	5	7	6	4	4	4	6	6	6	6	5	7	6	7	7	7	7	6	6	6	7	5	6	7	169
21	6	6	2	7	7	7	7	6	5	7	3	7	5	5	5	6	6	5	5	7	6	6	6	7	7	167
22	5	5	4	7	6	4	6	7	6	5	3	6	7	3	4	5	7	3	6	4	5	4	3	5	5	147

23	5	7	7	5	6	6	5	7	5	6	5	7	3	4	7	6	7	7	6	7	7	7	7	5	4	171
24	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	6	4	6	7	5	4	5	3	3	5	3	6	5	133
25	4	6	5	7	7	7	5	5	5	5	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	5	178
26	6	5	6	6	5	6	6	7	4	4	6	5	4	6	3	6	6	4	3	4	4	3	5	7	3	150
27	3	6	7	6	7	6	6	5	6	7	6	4	7	7	7	7	4	7	6	5	4	7	7	7	3	174
28	5	6	7	4	6	5	5	4	6	7	6	7	6	5	4	5	6	5	7	7	6	7	5	7	7	173
29	6	4	5	7	7	7	6	5	3	7	6	5	7	3	7	4	7	7	3	7	7	7	6	6	7	175
30	3	6	7	6	6	5	7	6	5	6	7	7	6	4	6	6	5	7	7	5	5	5	5	7	7	178
31	3	6	7	6	6	5	7	6	5	6	7	7	6	4	6	6	5	7	7	5	5	5	5	7	7	179
32	6	5	7	6	4	4	4	6	6	6	6	5	7	6	7	7	7	7	6	6	6	6	7	5	6	181
33	6	6	2	7	7	7	7	6	5	7	3	7	5	5	5	6	6	5	5	7	6	6	6	7	7	179
34	5	5	4	7	6	4	6	7	6	5	3	6	7	3	4	5	7	3	6	4	5	4	3	5	5	159
35	5	7	7	5	6	6	5	7	5	6	5	7	3	4	7	6	7	7	6	7	7	7	7	5	4	183
36	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	6	4	6	7	5	4	5	3	3	5	3	6	5	145

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 5: **Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos**

Carta de autorización de uso de información de empresa

Yo Edwin Baca Narvaez, identificado (a) con DNI No. 47038570, en mi calidad de Gerente General del área de Administracion de la empresa/ institución GRUPO EMPRESARIAL DE TRANSPORTE Y TURISMO

EL IMPERIO S.A.C ." con RUC No. 20601952077, ubicada en la ciudad de Trujillo

Otorgo la autorización, a los señores/ señoritas Muñoz Quiroz Mayerli Daneli y Guevara Soto Kevin Smith identificado (a) con DNI No. 71212513 con código de estudiante 019101165F, domiciliado en Mz. N Lt 3 Nuevo Victor Raúl Haya de la Torre – Viru y DNI No. 73596570 con código de estudiante 019101023G, domiciliado en Mz D Lt 20 Villa Viru – Viru, respectivamente, en su condición de estudiantes/egresado/bachilleres*, del programa académico de Administración para tener acceso y utilizar información de la empresa y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada: Engagement y el estrés de los trabajadores en la empresa de Transportes el Imperio S.A.C, con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller/maestro/doctor o título profesional; por lo que, se compromete a no usar la información para fines personales ni proporcionarla a terceras personas.

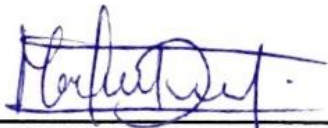
Se adjunta:

- () Ficha RUC
- () DNI No. del representante legal

Indicar si solicita mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa:


Firma

Edwin Baca Narvaez
DNI N°. 47038570





*Los estudiantes/egresados/bachilleres declaran la veracidad de los datos consignados en la carta; en caso de falsedad, se somete al procedimiento disciplinario que corresponda y asume las consecuencias legales que se deriven.

Anexo 6: validez y confiabilidad



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 24/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/07/2015 Fecha egreso: 13/03/2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU
CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 01/10/87 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

El cuestionario, diseñado por los Bachilleres, **Guevara Soto Kevin Smith y Muñoz Quiroz Mayerli Daneli**, cuyo propósito es medir la relación entre variables, engagement y estrés laboral, el cual será aplicado a 36 trabajadores de una empresa de transporte de la Libertad, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“El engagement y el estrés de los trabajadores en la empresa de transportes el Imperio S.A.C. Trujillo”

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Licenciado en Administración

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Compromiso Laboral o "Engagement"	Motivación	✓ Nivel de Motivación.	1	X	
		✓ Nivel de Fortaleza Laboral.	2	X	
		✓ Nivel de Responsabilidad.	3	X	
		✓ Nivel de Resistencia Laboral.	4	X	
		✓ Nivel de Persistencia Laboral.	5	X	
		✓ Nivel de Resiliencia Laboral.	6	X	
	Dedicación	✓ Nivel de conexión laboral.	7	X	
		✓ Nivel de Entusiasmo laboral.	8	X	
		✓ Nivel de Identificación laboral.	9	X	
		✓ Nivel de Orgullo laboral.	10	X	
		✓ Nivel de Retos Laborales.	11	X	
	Empatía Laboral	✓ Nivel de Absorción Emocional Laboral.	12	X	
		✓ Nivel de Compromiso Laboral.	13	X	
		✓ Nivel de Atención Laboral.	14	X	
		✓ Nivel de Concentración Laboral.	15	X	
		✓ Nivel de Pasión Laboral.	16	X	
		✓ Nivel de Fijación de Metas.	17	X	

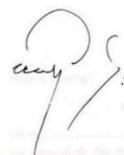
Instrucciones de Evaluación de ítems. Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Nº	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.		X				
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.			X			
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.		X				
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	X					
6	Incluso cuando las cosas no van bien (problema familiar, sentimental, social, entre otros), continúo trabajando.		X				
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X					
9	Mi trabajo me inspira.		X				
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X					
11	Mi trabajo es retador.	X					
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.			X			
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.		X				
14	Soy feliz cuando dirijo toda mi atención a mi trabajo aislándome de lo que me rodea.	X					
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	X					
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.		X				
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.		X				

Evaluado por: Mg Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús



D.N.I.: 17878519 Fecha: 5/10/2023

Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente**, con Documento Nacional de Identidad N°**17878519**., de profesión **Licenciado en Administración** ., grado académico **Maestro en investigación y docencia universitaria**, con código de colegiatura **REGUC No 01637**, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario de engagement** cuyo propósito es medir el **engagement**, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la **empresa de transporte Imperio S.A.C**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos **No aporta:** ()

Trujillo, a los 5 días del mes de octubre del 2023

Apellidos y Nombres: Mg Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

D.N.I.: 17878519



Firma:

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés Laboral	Clima Organizacional	✓ Nivel de Desconocimiento de las Metas de la Empresa.	1	X	
		✓ Nivel de Comprensión de Estrategias empresariales.	2	X	
		✓ Nivel de Satisfacción de Políticas Gerenciales.	3	X	
		✓ Nivel de Satisfacción con respecto a los objetivos organizacionales.	4	X	
	Estructura Organizacional	✓ Nivel de Estrés relacionado a la entrega de reportes.	5	X	
		✓ Nivel de autocontrol laboral.	6	X	
		✓ Nivel de Burocratización operacional.	7	X	
		✓ Nivel de Satisfacción a la Dirección Empresarial.	8	X	
	Territorio Organizacional	✓ Nivel de Control de Actividades Laborales.	9	X	
		✓ Nivel de Satisfacción del espacio laboral.	10	X	
		✓ Nivel de Satisfacción del Equipo de Trabajo.	11	X	
	Influencia del Líder	✓ Nivel de Satisfacción del Respaldo Familiar.	12	X	
		✓ Nivel de Aprobación de Jefatura.	13	X	
		✓ Nivel de Satisfacción de Bienestar Personal, Apoyo y Respeto	14	X	
		✓ Nivel de Confianza Laboral.	15	X	
	Tecnología	✓ Nivel de Satisfacción del Equipo y Herramientas para el Trabajo.	16	X	
		✓ Nivel de Capacitación laboral.	17	X	
		✓ Nivel de Satisfacción de la Tecnología Laboral.	18	X	
	Falta de Cohesión	✓ Nivel de Adhesión Laboral.	19	X	
		✓ Nivel de Reconocimiento Laboral.	20	X	
		✓ Nivel de Distribución y Organización Laboral.	21	X	
		✓ Nivel de Presión Laboral.	22	X	
	Respaldo del Grupo	✓ Nivel de Respaldo Laboral.	23	X	
		✓ Nivel de Reconocimiento Laboral.	24	X	
		✓ Nivel de Satisfacción del Bienestar Personal.	25	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems. Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X					
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X					
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.		X				
4	La organización carece de dirección y objetivo.	X					
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.		X				
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.		X				
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.		X				
8	La cadena de mando no se respeta.	X					
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.		X				
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X					
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.		X				
12	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.		X				
13	Mi supervisor no me respeta.		X				
14	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.		X				
15	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.		X				

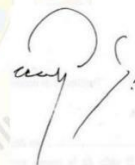
16	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.		X				
17	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X					
18	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X					
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X					
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X					
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X					
22	Mi equipo me presiona demasiado.		X				
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.		X				
24	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.		X				
25	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.		X				

Evaluated by: Mg Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

D.N.I.: -17878519

Fecha: 05/10/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente**, con Documento Nacional de Identidad N°**17878519**., de profesión **Licenciado en Administración**., grado académico **Maestro en investigación y docencia universitaria**, con código de colegiatura **REGUC No 01637**, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario de estrés laboral** cuyo propósito es medir el **estrés laboral**, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la **empresa de transporte Imperio S.A.C**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos **No aporta:** ()

Trujillo, a los 5 días del mes de octubre del 2023

Apellidos y Nombres: Mg Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

D.N.I.: 17878519



Firma:


PERÚ

 Superintendencia Nacional de
 Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GARCÍA ALVAREZ, CARLOS LEOPOLDO DNI 19082454	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 04/05/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GARCÍA ALVAREZ, CARLOS LEOPOLDO DNI 19082454	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 27/02/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GARCÍA ALVAREZ, CARLOS LEOPOLDO DNI 19082454	GRADO DE MAGÍSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS - MBA Fecha de Diploma: 14/12/2011 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 19/03/2018 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ <i>CHILE</i>



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Compromiso Laboral o "Engagement"	Motivación	✓ Nivel de Motivación.	1	X	
		✓ Nivel de Fortaleza Laboral.	2	X	
		✓ Nivel de Responsabilidad.	3	X	
		✓ Nivel de Resistencia Laboral.	4	X	
		✓ Nivel de Persistencia Laboral.	5	X	
		✓ Nivel de Resiliencia Laboral.	6	X	
	Dedicación	✓ Nivel de conexión laboral.	7	X	
		✓ Nivel de Entusiasmo laboral.	8	X	
		✓ Nivel de Identificación laboral.	9	X	
		✓ Nivel de Orgullo laboral.	10	X	
		✓ Nivel de Retos Laborales.	11	X	
	Empatía Laboral	✓ Nivel de Absorción Emocional Laboral.	12	X	
		✓ Nivel de Compromiso Laboral.	13	X	
		✓ Nivel de Atención Laboral.	14	X	
		✓ Nivel de Concentración Laboral.	15	X	
		✓ Nivel de Pasión Laboral.	16	X	
		✓ Nivel de Fijación de Metas.	17	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.		X				
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	X					
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	X					
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	X					
6	Incluso cuando las cosas no van bien (problema familiar, sentimental, social, entre otros), continúo trabajando.	X					
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X					
9	Mi trabajo me inspira.	X					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X					
11	Mi trabajo es retador.	X					
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X					
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X					
14	Soy feliz cuando dirijo toda mi atención a mi trabajo aislándome de lo que me rodea.	X					
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	X					
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	X					
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	X					

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Sara A. Alvarado Carballo

D.N.I.: 19082454 Fecha: 10.10.23

Firma: [Firma manuscrita]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos García Álvarez, con Documento Nacional de Identidad N° 19082454, de profesión Contador Público, grado académico Maestro, con código de colegiatura, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Universidad Católica de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario para evaluar el engagement cuyo propósito es medir la el engagement, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la empresa de Transportes Imperio S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

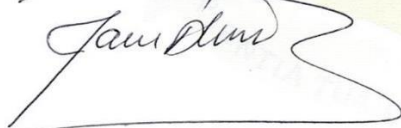
Apreciación total: ¹²0 puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 19... días del mes de octubre del 2023

Apellidos y Nombres: Soriano Alvaré Carlos Leopoldo

D.N.I.: 19082454

Firma:



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés Laboral	Clima Organizacional	✓ Nivel de Desconocimiento de las Metas de la Empresa.	1	X	
		✓ Nivel de Comprensión de Estrategias empresariales.	2	X	
		✓ Nivel de Satisfacción de Políticas Gerenciales.	3	X	
		✓ Nivel de Satisfacción con respecto a los objetivos organizacionales.	4	X	
	Estructura Organizacional	✓ Nivel de Estrés relacionado a la entrega de reportes.	5	X	
		✓ Nivel de autocontrol laboral.	6	X	
		✓ Nivel de Burocratización operacional.	7	X	
		✓ Nivel de Satisfacción a la Dirección Empresarial.	8	X	
	Territorio Organizacional	✓ Nivel de Control de Actividades Laborales.	9	X	
		✓ Nivel de Satisfacción del espacio laboral.	10	X	
		✓ Nivel de Satisfacción del Equipo de Trabajo.	11	X	
	Influencia del Líder	✓ Nivel de Satisfacción del Respaldo Familiar.	12	X	
		✓ Nivel de Aprobación de Jefatura.	13	X	
		✓ Nivel de Satisfacción de Bienestar Personal, Apoyo y Respeto	14	X	
		✓ Nivel de Confianza Laboral.	15	X	
	Tecnología	✓ Nivel de Satisfacción del Equipo y Herramientas para el Trabajo.	16	X	
		✓ Nivel de Capacitación laboral.	17	X	
		✓ Nivel de Satisfacción de la Tecnología Laboral.	18	X	
	Falta de Cohesión	✓ Nivel de Adhesión Laboral.	19	X	
		✓ Nivel de Reconocimiento Laboral.	20	X	
		✓ Nivel de Distribución y Organización Laboral.	21	X	
		✓ Nivel de Presión Laboral.	22	X	
	Respaldo del Grupo	✓ Nivel de Respaldo Laboral.	23	X	
		✓ Nivel de Reconocimiento Laboral.	24	X	
		✓ Nivel de Satisfacción del Bienestar Personal.	25	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X					
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X					
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X					
4	La organización carece de dirección y objetivo.	X					
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X					
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X					
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X					
8	La cadena de mando no se respeta.	X					
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X					
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X					
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X					
12	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	X					
13	Mi supervisor no me respeta.	X					
14	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X					
15	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X					
16	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.						

17	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X					
18	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X					
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X					
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X					
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X					
22	Mi equipo me presiona demasiado.	X					
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X					
24	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X					
25	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X					

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Sorvia Alvarez Calaza

D.N.I.: 10082454 Fecha: 10.10.23

Firma: [Firma manuscrita]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos García Álvarez, con Documento Nacional de Identidad N° 19082454 de profesión Contador Público, grado académico Maestro, con código de colegiatura, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario en la Universidad Católica de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de estrés laboral cuyo propósito es medir la el estrés laboral,

a los efectos de su aplicación a trabajadores de la empresa de Transportes Imperio S.A.C

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

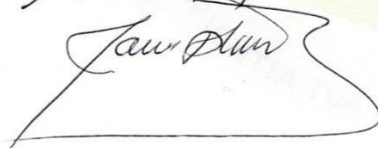
Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: ¹² 0 puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 10 días del mes de octubre del 2023

Apellidos y Nombres: García Álvarez Carlos L.

D.N.I.: 19082454

Firma: 


PERÚ

 Superintendencia Nacional de
 Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LOZANO DIAZ, EDWIN JORGE DNI 19571610	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES Fecha de diploma: 15/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
LOZANO DIAZ, EDWIN JORGE DNI 19571610	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/09/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
LOZANO DIAZ, EDWIN JORGE DNI 19571610	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 01/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

IA TUA CONSTITUISTI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

El cuestionario, diseñado por los Bachilleres, **Guevara Soto Kevin Smith y Muñoz Quiroz Mayerli Daneli**, cuyo propósito es medir la relación entre variables, engagement y estrés laboral, el cual será aplicado a 36 trabajadores de una empresa de transporte de la Libertad, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“El engagement y el estrés de los trabajadores en la empresa de transportes el Imperio S.A.C. Trujillo”

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Licenciado en Administración

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

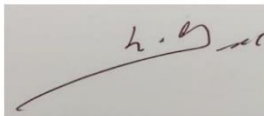
Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	X					
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	X					
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	X					
6	Incluso cuando las cosas no van bien (problema familiar, sentimental, social, entre otros), continúo trabajando.	X					
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X					
9	Mi trabajo me inspira.	X					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.			X			
11	Mi trabajo es retador.		X				
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.			X			
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X					
14	Soy feliz cuando dirijo toda mi atención a mi trabajo aislándome de lo que me rodea.			X			
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	X					
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	X					
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	X					

Evaluado por: Mg. Edwin Jorge Lozano Diaz

D.N.I.: 19571610 Fecha: 11/11/2024

Firma:



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Compromiso Laboral o "Engagement"	Motivación	✓ Nivel de Motivación.	1	X	
		✓ Nivel de Fortaleza Laboral.	2	X	
		✓ Nivel de Responsabilidad.	3	X	
		✓ Nivel de Resistencia Laboral.	4	X	
		✓ Nivel de Persistencia Laboral.	5	X	
		✓ Nivel de Resiliencia Laboral.	6	X	
	Dedicación	✓ Nivel de conexión laboral.	7	X	
		✓ Nivel de Entusiasmo laboral.	8	X	
		✓ Nivel de Identificación laboral.	9	X	
		✓ Nivel de Orgullo laboral.	10	X	
		✓ Nivel de Retos Laborales.	11	X	
	Empatía Laboral	✓ Nivel de Absorción Emocional Laboral.	12	X	
		✓ Nivel de Compromiso Laboral.	13	X	
		✓ Nivel de Atención Laboral.	14	X	
		✓ Nivel de Concentración Laboral.	15	X	
		✓ Nivel de Pasión Laboral.	16	X	
		✓ Nivel de Fijación de Metas.	17	X	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Edwin Jorge Lozano Diaz**, con Documento Nacional de Identidad N.º. **19571610** de profesión **Magister en Administración**, grado académico **Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales**, con código de colegiatura **REGUC No 03547**, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario de estrés laboral** cuyo propósito es medir el **estrés laboral**, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la **empresa de transporte Imperio S.A.C**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	2				
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)					

Apreciación total: (11) puntos

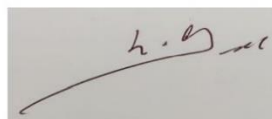
No aporta: ()

Trujillo, a los 11 días del mes de Noviembre del 2024

Apellidos y Nombres: Mg. Edwin Jorge Lozano Diaz

D. N.I.: 19571610

Firma:



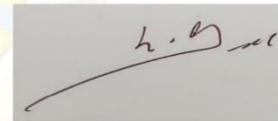
16	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X					
17	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.			X			
18	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X					
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X					
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X					
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X					
22	Mi equipo me presiona demasiado.	X					
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X					
24	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X					
25	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X					

Evaluado por el Mg. Edwin jorge Lozano Diaz

D.N.I.: 19571610

Fecha: 11/11/2024

Firma:



Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					X	
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.			X			
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.		X				
4	La organización carece de dirección y objetivo.		X				
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.		X				
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.		X				
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.		X				
8	La cadena de mando no se respeta.		X				
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.		X				
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.		X				
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.		X				
12	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.		X				
13	Mi supervisor no me respeta.		X				
14	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.		X				
15	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.		X				



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés Laboral	Clima Organizacional	✓ Nivel de Desconocimiento de las Metas de la Empresa.	1		X
		✓ Nivel de Comprensión de Estrategias empresariales.	2	X	
		✓ Nivel de Satisfacción de Políticas Gerenciales.	3	X	
		✓ Nivel de Satisfacción con respecto a los objetivos organizacionales.	4	X	
	Estructura Organizacional	✓ Nivel de Estrés relacionado a la entrega de reportes.	5	X	
		✓ Nivel de autocontrol laboral.	6	X	
		✓ Nivel de Burocratización operacional.	7	X	
		✓ Nivel de Satisfacción a la Dirección Empresarial.	8	X	
	Territorio Organizacional	✓ Nivel de Control de Actividades Laborales.	9	X	
		✓ Nivel de Satisfacción del espacio laboral.	10	X	
		✓ Nivel de Satisfacción del Equipo de Trabajo.	11	X	
	Influencia del Líder	✓ Nivel de Satisfacción del Respaldo Familiar.	12	X	
		✓ Nivel de Aprobación de Jefatura.	13	X	
		✓ Nivel de Satisfacción de Bienestar Personal, Apoyo y Respeto	14	X	
		✓ Nivel de Confianza Laboral.	15	X	
	Tecnología	✓ Nivel de Satisfacción del Equipo y Herramientas para el Trabajo.	16	X	
		✓ Nivel de Capacitación laboral.	17	X	
		✓ Nivel de Satisfacción de la Tecnología Laboral.	18	X	
	Falta de Cohesión	✓ Nivel de Adhesión Laboral.	19	X	
		✓ Nivel de Reconocimiento Laboral.	20	X	
		✓ Nivel de Distribución y Organización Laboral.	21	X	
		✓ Nivel de Presión Laboral.	22	X	
	Respaldo del Grupo	✓ Nivel de Respaldo Laboral.	23	X	
		✓ Nivel de Reconocimiento Laboral.	24	X	
		✓ Nivel de Satisfacción del Bienestar Personal.	25	X	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Edwin Jorge Lozano Diaz**, con Documento Nacional de Identidad N.º. **19571610** de profesión **Magister en Administración**, grado académico **Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales**, con código de colegiatura **REGUC No 03547**, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario de engagement** cuyo propósito es medir el **engagement**, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la **empresa de transporte Imperio S.A.C**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	2				
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)					

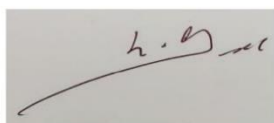
Apreciación total: (11) puntos **No aporta:** ()

Trujillo, a los 11 días del mes de Noviembre del 2014

Apellidos y Nombres:

D.N.I.:

Firma:



Para obtener la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach

VARIABLE ENGAGEMENT	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,96	17

Se obtuvo un índice de Alfa de Cronbach de 0,96, lo que significa que si el valor es superior a 0,8 entonces hay una buena consideración y que están aceptablemente relacionados, entonces el nivel de confiabilidad del cuestionario es aceptable y la fuente de información confiable.

VARIABLE ESTRÉS LABORAL	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,89	25

Se obtuvo un índice de Alfa de Cronbach de 0,89, lo que significa que si el valor es superior a 0,8 entonces hay una buena consideración y que están aceptablemente relacionados, entonces el nivel de confiabilidad del cuestionario es aceptable y la fuente de información confiable.

Anexo 8: REPORTE TURNITIN

EL ENGAGEMENT Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES EL IMPERIO S.A.C. TRUJILLO

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

[Submitted to Universidad Catolica de Trujillo](#)

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.upec.edu.ec

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo