

# ESTRÉS Y COMPROMISO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANAXIMANDRO VEGA, CHOTA

*por* Montenegro Saavedra Jose Montenegro Saavedra Jose

---

**Fecha de entrega:** 30-mar-2023 09:48a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2051056387

**Nombre del archivo:** TESIS\_FINAL\_2023.2\_TURNITIN.doc (628.5K)

**Total de palabras:** 8998

**Total de caracteres:** 48406

12

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**



**ESTRÉS Y COMPROMISO LABORAL EN LOS COLABORADORES  
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANAXIMANDRO VEGA,  
CHOTA**

1

Tesis para obtener el grado académico de  
**MAESTRO EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**AUTORES**

Montenegro Saavedra, José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8098-7065>

Quijano Signori, Stephanie Pierina Gabriela

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4135-5321>

**ASESORA**

5

Dr. Sandra Sofía, Izquierdo Marín

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0651-6230>

2

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**



## I.- INTRODUCCIÓN

Sobre el planteamiento del problema tanto en Europa como en Latinoamérica el estrés laboral en docentes, durante pandemia, como antes de está, se situó en un nivel medio y alto, siendo que aquellos elementos que actuaron como desencadenantes en el año 2020 fueron la asimilación de las Tecnologías de Información y Comunicación – TIC Las tareas domésticas aumentaron, al igual que la aprensión de infectarse con Covid-19. Además, hubo indicios de un exceso en las actividades designadas en años anteriores en la Institución y la poca organización.

Para el inicio de la pandemia de Covid-19, se tuvo un gran impacto, las investigaciones demostraron que el 53,8% de la población de descendencia china sufrió efectos psicológicos moderados y severos; Así pues, el 16,5% tenía síntomas toda la sintomatología de depresión, el 28,8% tenía síntomas de ansiedad y el 8,1% tenía síntomas de estrés. Los datos, que se aportaron a la declaración de pandemia, dieron lugar a una evaluación de la salud mental de las personas, constituyéndose como una acción en pro de la humanidad. Esta lamentable realidad ha replicado las cuarentenas en todo el mundo para impedir que el virus pueda propagarse; creando tensión, incertidumbre, miedo, etc.; y con ello una diferencia en un aspecto psicológico negativo en las poblaciones más vulnerables (Lozano Vargas, 2020).

En cuanto a la educación, de manera remota y virtual, se encuentra tomando relevancia y sobre todo, cabe aclarar que se está convirtiendo en una opción para poder realizar el proceso del aprendizaje en el hogar. Muchos cambios se han producido, como por ejemplo profesores y alumnos han tenido que reajustar su cronograma para poder asimilar el cambio que evidentemente fue inesperado, lo cual que ha generado un efecto de equilibrio socioemocional. (Ozamiz-Etxebarria et al., 2020) (Tacca & Tacca, 2019).

La realidad a nivel internacional, según la Organización Internacional del Trabajo (2018), respecto al estado del trabajo y la salud, manifestó cifras sustanciales de estrés laboral, evaluadas por 12 a 16 personas que sufrían estrés y tensión constantes. Sin embargo, se informa que en Argentina, 26 trabajadores padecen trastornos mentales por exceso de trabajo, cuya principal causa es el estrés laboral.

Según Piero y Rodríguez (2018) quienes desarrollaron en su obra investigativa, contando con 5 instituciones de muestra, su medida de datos fue la entrevista, los autores concluyeron que la frustración y el estrés es un aspecto relevante a nivel de investigación para así, poder visualizar el nivel de conducta del empleado dentro de la Institución, así pues, si se presenta estrés los empleados distorsionarán las funciones que debe desempeñar en su empresa, lo que disminuirá su compromiso e identificación.

Por otro lado, a nivel nacional encontramos a Araujo & Mendoza (2019), que realizaron una investigación denominada: “El estrés y su <sup>1</sup>relación con el <sup>13</sup>compromiso laboral en los colaboradores de la UGEL Santa 2019”, en Chimbote se estableció que existe una relación positiva entre las variables de estudio, siendo que se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.583.

Así mismo, Escobedo (2018), establece <sup>5</sup>la relación entre “Estrés laboral y compromiso <sup>1</sup>laboral”, en colaboradores de la UGEL; realizando una investigación con ese mismo nombre <sup>1</sup>en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; cuyo objetivo principal fue encontrar la correlación de dos variables de estudio, siendo que se obtuvo de una población de 38 empleados de UGEL y llegó a la conclusión de que las variables de estudio no tienen una relación, sino una inversa con un coeficiente <sup>1</sup>-0.725 y estadísticamente significativa, que existe una relación con un alto grado de negativa. Por lo cual, se presenta una relación moderada, y cuanto más negativa es la relación laboral entre compañeros e incluso entre empleador y empleado, menor es el compromiso del empleado.

Del mismo modo, Alvarado (2018), obra investigativa: “Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de una I.E privada de Trujillo, 2018”, El presente trabajo planteó como objetivo establecer la correlación entre las variables, para lo cual se utilizó una población de 49 docentes y llegó a la conclusión de que se presenta una correlación inversa significativa.

En otro estudio realizado por Arrunategui (2021), titulado: “*Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de Gestión educativa local-2019*”, realizada en Chiclayo se tuvo como muestra 75 colaboradores, y se utilizó la encuesta de la OIT/OMS y el cuestionario de Meyer y Allen, por el cual se puede llegar a la conclusión que no existe relación entre ambas variables.

Por su lado, Alburqueque (2021) realizó su estudio investigativo: “*Influencia del estrés laboral en el desempeño docente, en una institución educativa de Chiclayo-2021*”, Utilizando una muestra de 26 profesores, el objetivo de este estudio era determinar el impacto del estrés laboral en el rendimiento de los profesores; para lo cual se aplicó el cuestionario de Malach y Jackson para estrés y para desempeño Figueroa (2018). Se obtuvo como conclusión, que entre las dos variables existe influencia significativa e inversa.

Según Huamán & Maradiegue (2018), en su obra investigativa “*Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los colaboradores de las agencias La Esperanza, El Porvenir y la Unión de una entidad financiera, Trujillo 2017*”; presentó como objetivo establecer la relación entre las variables estudiadas, utilizando una población de 44 empleados y con la ayuda de dos encuestas desarrolladas por los tesisistas: Cuestionario sobre compromiso e identificación institucional así como de estrés en el trabajo, frente a lo cual, se obtuvo como resultado bajo el estadístico de Spearman de 0,443, por lo cual existiría una relación entre las variables.

Por otro lado, Ruiz (2019), en su tesis “*Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la unidad de administración de gerencia regional de salud en Trujillo*”, se quería determinar si se presente una correlación entre las variables antes mencionadas, frente a lo cual se llevó a cabo una encuesta sobre identificación institucional y estrés laboral, por lo que se pudo concluir que existe una correlación de índole negativa del -0,213, entre las variables, según el estadístico de Spearman.

Conservar la responsabilidad y compromiso de los empleados en una empresa no es sencillo, sino por el contrario, siempre se presente como una de las preocupaciones más grandes de los gerentes, así pues, múltiples estudios han determinado que los trabajadores poseen una tasa muy baja de compromiso cuando existe una falta de motivación.

Los propios empleados se ven afectados mentalmente, existen causas como el exceso de carga laboral, el contexto en el que se desempeñan, la frustración, problemas personales, por lo que todas estas razones, terminan afectando la eficiencia laboral de los trabajadores. Frente a este panorama, donde el efecto de la tensión en el trabajo en los colegios es de vital relevancia, asimismo el objetivo de este estudio es cuantificar las cantidades de estrés a las que están expuestos los empleados de la empresa producto del arduo trabajo de los empleados, para poder organizarse y posteriormente poder crear posibles soluciones para poder superar dicha problemática.

Estos hechos que anteriormente han sido mencionados plantean retos nuevos a los diversos cambios que se han originado en diferentes instituciones, por lo que se plantea la siguiente interrogante ¿Qué relación que existe entre el estrés y el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa “Anaximandro Vega”, Chota?. Además, surgen los siguientes problemas específicos ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso afectivo?; ¿Qué relación existe entre el estrés y el compromiso normativo ?, ¿Qué relación existe entre el estrés y el compromiso de continuidad?.

Se formuló como objetivo general de la investigación <sup>1</sup> determinar la relación del estrés con el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa “Anaximandro Vega”. Y como objetivos específicos determinar la relación entre estrés laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores. Determinar la relación entre estrés y compromiso normativo en los colaboradores. <sup>1</sup> Determinar la relación entre el estrés y compromiso normativo de los colaboradores de la institución educativa “Anaximandro Vega”, Chota.

Se apreció en la ciudad de Cajamarca, no existen antecedentes de estudio sobre ambas variables; por ende, esta investigación facilitará a las autoridades académicas, profesores y psicólogos, en el proceso de toma de medidas preventivas-promocionales. Para realizar actividades que disminuyan el estrés y generen un adecuado compromiso laboral, lo cual contribuirá en la mejora del desempeño educativo por medio de la tarea del profesor en su papel de agente de desarrollo de la inteligencia emocional en sus alumnos.

Para lo cual se utilizó la aplicación de dos test válidos y confiables; el cual pretende determinar si existe relación o no entre ambas variables, en los colaboradores de la I.E Anaximandro Vega de Chota.

Además, favorecerá a los directivos para que puedan tomar en cuenta diferentes estrategias y mejoren la interrelación <sup>6</sup> entre el estrés y compromiso institucional en sus trabajadores, las cuales podrán incluir dentro de su plan anual de trabajo. Siendo esta investigación fuente para futuras investigaciones, puesto que en la localidad no existen estudios de la relación entre ambas variables en instituciones educativas.

Sabemos que la persona se encuentra en una permanente búsqueda con el fin de solventar y satisfacer sus deseos y necesidades, frente a lo cual, precisa una pirámide jerárquica que le permitirá cumplir con sus necesidades, siendo que, posteriormente, tenga la opción de ascender a un nivel superior, pudiendo llegar a un nivel final conocido como “autorrealización”. Así pues, estos escalones que debe superar cada persona son: Necesidades físicas, de seguridad, de conexión y afecto. (Maslow,1970).

Las necesidades deben abordarse en orden desde lo más básico. Sin embargo, el ser humano en múltiples contextos de la existencia busca el reconocimiento de sus logros en cualquier “nivel” en el que se encuentre. Por lo cual, las empresas buscan satisfacer necesidades y tratar a los trabajadores de manera diferente, lo que implica un fuerte compromiso para con los empleados puesto que, si no se satisface la necesidad, esto causará problemas psicológicos y fisiológicos en el individuo

Así pues, un factor a tomar en cuenta dentro de una Institución es el estrés, y su relación con la identificación institucional, siguiendo esta línea Karasek (1979), nos habla respecto al estrés estableciendo que este es causado por exigencias de contextos que van

más allá de la capacidad personal, esto demuestra que una persona puede cambiar de opinión acerca de la organización, en función de su capacidad para hacer el trabajo, lo que puede conducir a desequilibrios en el futuro.

Es importante establecer que existen seis puntos importantes en un sistema integrador del estrés como son la variable ambiental; la cual consiste en la distinción entre los recursos que poseen los empleados y sus necesidades en una situación de estrés, **los** caracteres de la persona; el cual busca identificar la necesidad en una situación y posteriormente busca el recurso de facilitación que podría ayudar a mitigar el estrés, el actuar de la persona en forma de respuesta; esto hace referencia al trabajo de la persona para poder luchar contra las situaciones estresantes dentro del contexto laboral, **la** respuesta de la persona; en dicha etapa, se encuentra un proceso de apreciación del problema para su posterior afronte, y finalmente los resultados y consecuencias. Así pues, aquí intervienen también los factores de estrés ambientales, así como los propios de la persona. Además, encontramos a las consecuencias de la situación de estrés; Esta es una solución a corto plazo, porque cuando se vuelve repetitivamente estresante, la persona sabe cómo manejarlo, haciéndolo de manera efectiva y rápida y por último, el efectos de una situación estresante; el cual consiste en la detección de derivados del estrés, que afecta la apariencia personal y laboral (baja productividad, la rotación, etc.). (Peiró, 1993, p. 77 – 78).

El estrés puede definirse como aquella salida a una variedad de situaciones bajo presión que los trabajadores perciben como amenazantes; esto conducirá a un conflicto entre la necesidad del trabajo y su capacidad para abordar o minimizar lo que se está realizando. Es aquí cuando las exigencias del puesto de trabajo superan sus capacidades y les resulta difícil gestionarlas, surge el estrés (Cabrera y Urbiola, 2012, p. 16).

Las situaciones estresantes son tanto ambientales como personales, puesto que la persona va a realizar un análisis de la situación con el objeto de enfrentar dicha problemática. Lo cual considera una tarea complicada. (Lazarus y Folkman, 1984, p.19).

Además, según la OIT (2016), el concepto del estrés deriva de aquella expulsión

interna de forma física y emocional, producto del desbalance provocado por la infelicidad de la persona al enfrentar ciertos requerimientos.

Estrés en el trabajo; viene a ser aquella respuesta emocional del empleado frente a impulsos de necesidades físicas y psíquicas, lo que también provoca inseguridad y falta de autocontrol. (Daft y Marcic, 2006, p. 398). Así pues, el estrés en el trabajo se constituye como un sentimiento externalizado de los trabajadores debido a los requisitos tan extenuantes y agotadores que las Instituciones requieren.

Por otro lado, lo que tomando en cuenta lo manifestado por Kahn et al. (2012) identifican el estrés laboral a través de sus dimensiones e indicadores. Como por ejemplo la sobre carga laboral; esta dimensión hace referencia a las condiciones físicas en las que una persona trabaja como las exigencias laborales excesivas, la rotación de tareas, el desgaste excesivo por esfuerzo en el trabajo y el número de horas que el trabajador dedica al lugar de trabajo de la organización para realizar sus actividades. Cuyos indicadores son indicador de carga laboral; la cual se encarga de ver la situación laboral genera un ambiente de presión y tensión provocada por el trabajo atrasado o excesivo, lo que a la larga provoca estrés al empleado, también esta el indicador de calidad de trabajo; la cual se trata de una visión desfavorable por parte del empleado acerca de su tarea, como consecuencia de una falta de los recursos necesarios para llevarla a cabo, tanto en el ámbito financiero como psicológico. Esto conlleva a la generación de estrés. Por otro lado, tenemos el indicador de balance, el cual alude a la conexión entre la exigencia que el trabajo requiere y la aptitud del empleado para lidiar con desafíos y trabajar bajo presión u exceso de demanda, es un equilibrio entre ambas partes.

Problemática y ambigüedad en el rol.

Respecto a este punto, versa sobre la autoestima baja de los empleados, así como su baja identificación los objetivos de la Institución, lo cual genera más estrés y por tanto se ve afectada la eficiencia en la realización de las labores. Asimismo, consiste en el conocimiento errado sobre el rol que se desempeña, es decir, cuando no tiene la orientación adecuada (comunicación efectiva con sus superiores inmediatos) para poder

desempeñarse correctamente

Indicadores:

a. Indicador de Autoridad.

La falta de percepción del liderazgo por parte de los directivos de la empresa genera un sentimiento de descontento en los trabajadores, lo que con rapidez desencadena el estrés laboral.

b. Indicador de Claridad.

Cuando un empleado no está consciente de cómo llevar a cabo sus tareas en la organización, se genera una confusión excesiva acerca de sus funciones. Esto resulta en un descontento y fracaso al no tener claro el objetivo que se tiene que cumplir.

c. Indicador de Información.

Aluden a los casos en que hay poca información para completar las actividades asignadas al trabajador.

1. Relaciones interpersonales.

Se hace referencia a la baja comunicación de los trabajadores de una Institución, así como al mal contexto laboral y sobre todo, que esto provoca que cada persona labore de forma individual sin buscar apoyarse unos a otros.

Indicadores

a. Indicador de Aprecio.

Cuando los empleados no se llevan bien, no hay camaradería entre ellos y cada uno trabaja de forma individual, se manifiesta un ambiente poco amistoso.

b. Indicador de Expectativas

En esta situación, el trabajador es consciente de que no disfruta del grado de fiabilidad deseado por parte de su compañía ni recibe la ayuda necesaria para llevar a cabo sus tareas con la mejor eficiencia.

c. Indicador de Decisiones.

El empleador está en una situación de control total respecto a las acciones diarias del trabajador, quien no tiene la oportunidad de tomar sus propias decisiones cuando se

trata de realizar sus tareas. Así, se niega la posibilidad de que éste pueda definir lo que considere más adecuado para cada momento.

#### 1. Desarrollo de una carrera.

Refiriéndose a la insatisfacción de los trabajadores con su situación actual, sin esperanza de desarrollo profesional, sintiendo que lo que hacen no es reconocido por nadie, esto genera una carencia en las habilidades para realizar sus labores dentro de la organización.

##### Indicadores

###### a. Indicador de Promoción.

El empleado considera que hay pocas ocasiones de desarrollarse profesionalmente dentro de su sitio de trabajo y avanzar en su carrera.

###### b. Indicador de Percepción jefe.

Aludir cuando el jefe es visto como una persona autoritaria y la desconfianza se hace presente.

###### c. Indicador de Inclusión.

Sin inducción, la empresa no se preocupa por asegurar que los trabajadores se sientan parte de ella. No hay un esfuerzo por crear un sentido de pertenencia.

###### d. Estructura organizacional.

Esta dimensión explica el mal clima laboral, que trae consigo la ausencia de interrelación entre los empleados de la Institución, misma que, no es adecuada para lograr el propósito, metas, visión o misión de la organización

##### Indicadores

###### a. Indicador de Influencia.

Cuando un empleador persuade a un empleado para que ejecute tareas de las que no es responsable, eso se conoce como "desarrollar funciones que no le competen o

corresponden".

b. Indicador de Entrenamiento.

Cuando una compañía no desea promover el desarrollo de habilidades y destrezas de sus colaboradores mediante un proceso de inducción, se conoce como falta de interés.

c. Indicador de Conflicto.

Existen señales de mayores desavenencias entre los colegas, lo cual sugiere una ausencia de comunicación y vínculos amigables.

Compromiso laboral.

Cohen (2009) argumenta que la teoría del valor humano de Schwartz es una creencia a largo plazo de que los individuos mantienen sus relaciones de manera que son importantes para la identificación con la institución. Por lo que, se practicó un cuestionario que buscaba evidenciar la trascendencia del compromiso en los trabajadores, considerando además que el componente afectivo es el de mayor impacto, esta teoría prueba que los valores convencen para el establecimiento de hipótesis respecto a posibles comportamientos futuros de los empleados.

Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional

En su modelo tridimensional del compromiso organizacional, los autores concluyeron respecto al compromiso institucional que debe poseer elementos más destacados, por lo cual, dichos académicos recopilaron en 3 temáticas un concepto claro y fuerte de **compromiso organizacional**. (Meyer y Allen, 1991).

Factores asociados **al compromiso** laboral

Para que los trabajadores de una organización lleguen a desarrollar compromiso en la organización influye:

a) Las características del trabajo:

Según Wallace (1997), expresa cuando el trabajador posee autonomía dentro de una empresa el compromiso institucional incrementa, así pues, al asumir un cargo y obtener el beneficio que este trae consigo, se identifican más con la Institución, lo cual lleva a este sentimiento de realización de los empleados, consecuente al reconocimiento de la empresa. (p.743).

b) Naturaleza de las recompensas que recibe el individuo:

Baron y Greenberg (2003), establecen respecto al trabajador que este debe tener a su disposición los beneficios que puedan satisfacer sus necesidades, para así, lograr un nivel mayor de compromiso en la empresa. (p.302).

c) Existencia de alternativas u oportunidades de empleo:

Baron y Greenberg (2003), nos dicen que mientras un sujeto sea cada vez más consciente de la presencia de circunstancias adversas, para salir de la empresa, se comprometerá en menor medida con la empresa (p.303).

Las características personales del trabajador:

a) Antigüedad:

Baron y Greenberg (2003), aseveran lo siguiente “personas que pasan más tiempo en una empresa serán percibidas con un mayor compromiso que aquellas con menos tiempo”. (p.303).

b) Edad:

Los autores March y Simon (1969), afirmaron que “el empleado tuvo lugar a personas mayores y dominantes en una organización a largo plazo para ver más oportunidades de empleo, por lo que irán con sus organizaciones. Esta definición de acuerdo con estos autores es más relevante para el compromiso afectivo”, (p.47).

Por otro lado, Papalia (2010), se refiere al período de la adultez media o adultez en la que la edad oscila entre los 40 y los 65 años, es decir, el periodo en el cual las personas en su mayoría se encuentran casadas y con hijos, por lo que poseen una

mayor carga de obligaciones, lo cual hace que la persona esté más comprometida. Su deber es poder mantenerse a sí mismos..(p.477).

**c) Sexo:**

Grusky (2001), señala que existe una tendencia respecto a las mujeres que tienen un mayor compromiso que los varones porque a menudo tienen barreras para ser miembros de una organización. (p.98).

**d) Estado civil:**

Mathieu & Zajac (1990), revelan “un índice de compromiso mayor en las personas casadas que en las solteras porque tienen una mayor responsabilidad financiera por la familia”. (p. 62).

**e) Nivel Educativo:**

Según Wallance (1997), “los trabajadores que tienen estudios superiores tienden a tener niveles más bajos de compromiso porque tienen más oportunidades de desarrollo profesional en diferentes empresas. En cambio, los que no tienen un título universitario alto, porque sienten que no estarán al mismo nivel, ya que no se sienten seguros con su conocimiento y habilidad”. (p.601).

**Definición - Compromiso laboral**

Para Meyer & Allen (1991) respecto al compromiso refiere que versa sobre aquel grupo de creencias de los empleados sobre la empresa que caracteriza la relación del empleado y la Institución. Por tanto, refiere que transmite deseos, necesidades y/u obligaciones a mantener dentro de una organización.

La teoría del compromiso laboral es un estado mental que determina la conexión entre el trabajador y su lugar de empleo, influyendo en su decisión de seguir o no trabajando allí. Esta construcción comprende tres aspectos fundamentales: el afectivo, continuo y normativo. Es uno de los temas más investigados y preocupantes para las

organizaciones debido a que depende del compromiso de sus empleados para alcanzar un mejor desempeño productivo y ofrecer servicios de calidad (Meyer & Allen, citado por Arciniega & Gonzales, 2006). El objetivo es contribuir con el bienestar de la institución con responsabilidad y dedicación, haciendo que el individual se alinee con los principios y metas propuestos por la misma.

La mayor parte de trabajadores, presentan un alto índice de eficiencia en los primeros meses de trabajo (6 meses), a esta etapa se le considera la luna de miel, posteriora este periodo, la participación comienza a disminuir. Durante esta etapa, el entusiasmo será la culminación de lo que constituye unirse a una empresa, frente a lo cual se presentará un entusiasmo capaz de aligerar las situaciones adversas que se puedan presentar (Sorenson, 2013, párr.1).

Asimismo, lo fundamental que en medio del periodo de luna de miel poder construir un compromiso, que asegure un vínculo muy fuerte entre los trabajadores de la organización con persistencia en el tiempo. Sostenía que lo único que podía impulsar la participación de un empleado en la empresa era el deseo de la organización de mantener su compromiso durante los primeros meses, así como conservar un sistema fluido de comunicación, de forma horizontal, ya que tomar esta medida hará que los empleados se sientan más a gusto en el lugar de trabajo y aumentará su dedicación.

Conviene señalar que no todos los trabajadores están obligados a participar en el programa, sino que todos se refieren a jefes y líderes, pues ahí comienza el compromiso organizacional. Puesto que se ha evidenciado respecto a los trabajadores que cuando estos se involucran en políticas y lineamientos para incrementar el compromiso institucional, la colaboración aumenta (Sorenson, 2013, p.20).

Los empleados comprometidos con la empresa trabajan con mayor esfuerzo y, aun en tiempos difíciles, permanecen vinculados. El nivel de compromiso actúa como un pegamento que motiva al personal para lograr los objetivos establecidos. Compromiso

Organizacional, el cual es definido como el deseo de hacer las cosas bien por parte del trabajador, se relaciona con la identificación de los valores y políticas de la compañía, así como con la disposición a contribuir al desarrollo de esta y a formar parte activa (Hellriegel & Slocum, 2004).

Si el empleador se esfuerza por construir una relación de confianza entre los trabajadores, creando un ambiente agradable para conocerse entre sí, estos desarrollarán un mayor grado de satisfacción en la Institución. Esto provoca que se encuentren más comprometidos al realizar sus tareas y sientan orgullo hacia su trabajo. Según Kruse (2013), "El vínculo del empleado con la empresa se transforma en un sentimiento que le hace hablar con aprecio de la empresa, aunque no forme parte de ella".

Los índices de compromiso se incrementan cuando los trabajadores se identifican con la Institución, lo cual versa sobre una interrelación entre todos, lo que consistiría en básicamente otorgarles ante todo un trato amable de parte de empleados, capacitando y educando a los trabajadores, dado que, de no hacerlo de esta forma, no se tendrá impulso alguno para que las personas desearan seguir laborando en dicha empresa. (Suárez, 2013).

El compromiso que tiene el trabajador refleja sus deseos por permanecer dentro de la empresa, representa el aprecio que posee hacia la Institución, mismo que lo lleva a realizar todo en su beneficio. El colaborador está convencido del propósito, la visión y los objetivos; considera que ésta es su segunda casa más que su profesión, y hace todo lo que está en su mano para que la empresa funcione sin problemas.

<sup>1</sup> Robbins (citado por Triveño, 2017) establece que "el compromiso organizativo es el proceso a través del cual los empleados conectan con su lugar de trabajo y sus objetivos con el fin de permanecer en la organización y producir buenas opiniones sobre la empresa."

Dimensiones del compromiso laboral.

Meyer & Allen (1997) han manifestado la exposición de las siguientes dimensiones correspondientes al presente estudio:

1. <sup>1</sup> Compromiso afectivo.

Meyer y Allen (1997) afirman que esta dimensión se focaliza en el "vínculo e implicación del trabajador con su puesto de trabajo". Aquellas personas que deciden quedarse, sin ningún tipo de presiones externas y porque ellos quieren, demuestran un elevado compromiso (p.17).

Su pilar es la familia y la relación que pueda existir con los demás trabajadores. Así pues, si se desea que el colaborador pueda desarrollar una emoción de índole positiva que aumente su compromiso empresarial, entonces se deberá constituir dentro de la empresa un contexto laboral serio en compañía y fidelización, y así poder brindarle un sistema de política de ayuda al trabajador a lograr el equilibrio adecuado tanto en su vida personal como laboral, creando así felicidad en el lugar donde trabaja, desarrolla un fuerte sentido de dedicación e identificación con la organización. (Arciniega y González, 2006).

Indicadores - Compromiso afectivo.

a. Identificación con la institución.

Hace manifestación a la consideración que llega a mantener un colaborador, en referencia con la organización, haciendo que este pueda sentirse parte de esta.

b. Involucramiento con la institución.

Corresponde a ser la evidencia de que el colaborador puede ofrecer opiniones que beneficien o que involucren a la entidad a la que pertenece.

## 2. Compromiso de continuidad.

Meyer & Allen (1997) lo evidencia como aquel conjunto de acciones que llegan a producir efecto directo en una entidad, conllevando a que se puedan reconocer oportunidades de reconocimiento y/o continuidad (p. 17)

Esta dimensión se refiere a la conexión que tiene con la organización, pero no emocionalmente, si no habitualmente, porque allí el trabajador siente que ha pasado la mayor parte de su tiempo con la organización, y que por ende, ha prestado su esfuerzo y tiempo, por lo que la idea de la renuncia se relaciona a una pérdida de todo el trabajo realizado, además que dichas personas no pueden visualizarse fuera de esa labor, no tienen otro anhelo, por lo cual, nos lleva a concluir que las personas con nivel alto de compromiso poseen una tendencia a indicar estabilidad laboral.

### Indicadores - Compromiso de continuidad.

#### a. Inversiones en la organización.

Cuando un empleado se pregunta sobre lo que ha invertido en su labor actual, ya sea dinero o tiempo, y se plantea la posibilidad de salir de la empresa, sus chances de encontrar un nuevo trabajo son bajas.

#### b. Percepción de alternativa.

El trabajador experimenta los provechosos de su empleo en una corporación, así como todos los logros que ha conseguido por medio de ella hasta el presente.

## 3. <sup>1</sup> Compromiso normativo.

Meyer & Allen (1997) esta dimensión muestra que los empleados han cultivado creencias sobre la lealtad a la organización, las cuales forman un sentir de deber moral para con la empresa se continuar laborando en dicho lugar, es un sentimiento de endeudamiento, lo sienten como una especie de recompensa o gratitud por todo el tiempo que han trabajado allí.

#### Indicadores - Compromiso normativo.

a. Lealtad.

Refiriéndose al acuerdo entre el empleado y la empresa que le ofreció la oportunidad de formar parte de ésta, se establece un compromiso.

b. Sentido de obligación.

Aludir a aquellos trabajadores que sienten una obligación hacia la empresa debido al apoyo y los beneficios que han recibido durante su tiempo de servicio.

2

#### Relación entre compromiso organizacional y estrés laboral.

“Se estudia la interrelación entre el estrés laboral y el compromiso institucional, así pues, teniendo como pilar el modelo de depósito de recursos, se pudo llegar a la conclusión de que el estrés se encontraba relacionado en forma negativa al compromiso institucional”. Russell & Zinta (citado por Sanjeev & Rathore, 2014, p. 44).

“El agotamiento mental tiene un propósito de pago positivo. Se han estudiado las conductas de ciudadanía organizacional y se ha descubierto que están inversamente correlacionados con el cansancio emocional y el estrés organizativo.” (p. 45).

Según Sánchez (2013), precisa que en ciertos casos, los trabajadores llegar a desplegar habilidades que buscan generar una reducción de las situaciones estresantes, que en múltiples ocasiones provoca un menor compromiso que termina generando en el trabajador un sentimiento de querer abandonar su puesto.

Por otro lado, Mathieu & Zajac (1990), estudiando, en específico 2 elementos para poder realizar una evaluación del comportamiento institucional, estos son un modelo biaxial (vertical y horizontal) en donde se encuentra vinculado el estrés, así pues, en el modelo vertical, los empleados que se identifican con un alto nivel de compromiso, son aquellos que a su vez sienten en mayor medida estrés, puesto que dichas personas no desean tener una mala visión de la empresa para la cual trabajan, frente a lo cual se desempeñan con un mayor esfuerzo en su puesto de trabajo, que por su estrecha relación con la organización, provoca un desgaste físico y psíquico en los

empleados.

Es decir, bajo esta perspectiva, el empleado pasa por situaciones estresantes puesto que piensa que al ser parte de la empresa posee una responsabilidad solidaria, ahora, por otro lado, el eje horizontal plantea que al existir un mayor compromiso se dará un menor nivel de estrés, puesto que, para estos trabajadores, lo más importante es cómo hacen su trabajo sin desencadenar síntomas de estrés laboral. (p.178).

Para reforzar lo antes mencionado encontramos a los conceptos considerados por Meyer y Allen sobre el compromiso laboral y sus dimensiones:

**Compromiso laboral:** El estudio de Meyer y Allen (1991) señala que el compromiso de los empleados con la organización, así como sus creencias relativas a ella, caracteriza la relación entre una persona y la compañía.

**Compromiso afectivo:** Es la identificación y el apego de un trabajador a su lugar de trabajo constituyen el compromiso laboral. Personas que voluntariamente siguen trabajando para una determinada organización, sin ninguna presión externa, es porque poseen un alto grado de compromiso. (Meyer y Allen, 1991).

**Compromiso de continuidad.:** Los empleados conocen los gastos y los efectos negativos de abandonar una empresa, así como del reto que supone conseguir otro empleo, como lo señalan Meyer y Allen (1997, p. 178).

**Compromiso normativo:** Se trata de las creencias que han cultivado los empleados sobre lealtad a la organización, las cuales forman un sentimiento de obligación moral de seguir trabajando en la organización, es una percepción de deuda.

Experimentan la sensación de deuda como una forma de agradecimiento o recompensa por todo el tiempo que han trabajado allí.

**Desarrollo de una carrera:** Se hace referencia al descontento de los empleados con sus puestos actuales, a la falta de oportunidades de promoción profesional, al hecho de que las acciones realizadas en el trabajo no son valoradas por nadie y a la abundancia o escasez de

capacidades necesarias para desempeñar cada función dentro de una empresa.

Por otro lado, lo que corresponde al estrés laboral y sus componentes tenemos lo mencionado por Cabrera y Urbiola Estrés laboral, los que nos mencionan que es un conjunto de amenazas de las que un empleado es consciente en su entorno de trabajo. Se centra en la discrepancia entre tus capacidades para satisfacer o reducir las exigencias de tu trabajo y las necesidades que sientes. (Cabrera & Urbiola, 2012, p. 16).

Dentro del **estrés laboral** existe dimensiones como **la** estructura organizacional; respecto a esta dimensión, nos enseña que el mal contexto laboral, así como la ausencia de comunicación de los trabajadores, la carencia de liderazgo, no son adecuados para el propósito, metas, visión o misión de la organización.

Por otro lado, lo que corresponde a las relaciones interpersonales, se indica, personal que trabaja sin la ayuda de préstamos mutuos, relaciones laborales discordantes y falta de efectos recíprocos de comunicación entre los empleados de una empresa.

Las hipótesis fueron **2** existe relación significativa entre el estrés y el compromiso laborales **2** en los colaboradores de la Institución Educativa Anaximandro Vega”, Chota. Así mismo, las hipótesis específicas fueron **2** existe una relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo **2** de los colaboradores de la Institución educativa Anaximandro Vega, Chota, **2** existe relación significativa entre estrés laboral y el **2** compromiso de continuación en los colaboradores de la Institución educativa Anaximandro Vega, chota. **2** Existe relación significativa entre estrés laboral y el compromiso normativo **2** en los colaboradores de la Institución educativa Anaximandro Vega”, Chota.



## Variable 02: Compromiso Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
<b>Compromiso Laboral</b>	El compromiso organizacional se refiere a la conexión psicológica que un trabajador siente hacia su lugar de trabajo, lo cual incide en su decisión de permanecer o no con la empresa (Arciniega & Gonzales, 2006). Esta relación determina el nivel de dedicación y lealtad que se muestra hacia el lugar de trabajo.	Se considerará el empleo del cuestionario aplicado hacia los colaboradores de la entidad en análisis, con la finalidad de poder valorar el compromiso laboral (Angulo, 2016).	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identidad Institucional.</li> <li>Involucramiento Institucional.</li> </ul>	12, 14	Cuestionario 02 Compromiso Laboral (Angulo, 2016).	Ordinal
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inversiones de la Organización.</li> <li>Percepción de Alternativas.</li> </ul>	01, 02, 06, 18 07 03, 09, 10, 11, 15		
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lealtad.</li> <li>Sentido de Obligación</li> </ul>	13, 16 04, 05, 08, 17		

1

Nota: Dimensiones del estrés laboral de Cabrera y Urbiola (adaptado por Angulo, 2016). Y dimensiones del compromiso laboral de Meyer y Allen (adaptado por Angulo, 2016)

## II: METODOLOGÍA

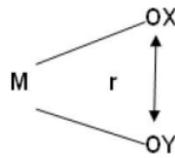
### 2.1 Objetivo de Estudio

La presente investigación, es descriptiva, correlación, los estudios descriptivos "tiene como objetivo identificar atributos y características o tendencias importantes del grupo que se analiza, para finalmente descubrir el alcance o la relación que existe" entre dos o más variables, categorías o conceptos. en un área particular.". (Caballero, 2009, p. 84).

Además de ser correlacional ya que busca encontrar el nivel de relación que existe entre ambas variables de investigación. (Hernández, Baptista y Fernández, 2014)

En el presente estudio, el método utilizado fue el analítico y deductivo, en cuanto al primero sirve para evidenciar la hipótesis analizando la problemática plantada para posteriormente descomponer sus partes, y las relaciones que se guardan entre ellas, dado que se parte de un aspecto general del estudio investigativo para posteriormente pasar a la investigación del contexto particular. (Bunge,1960).

De acuerdo con Hernández et al. (2014), el diseño de esta investigación es No experimental - Transversal. Esto implica que las variables independientes no se pueden manipular ya que ya existen; así como sus efectos (p.152). Además, tiene un objetivo transversal o transeccional, es decir, describir los cambios y examinar su influencia e interacción en un momento dado (p.154).



M: Colaboradores  
de la I.E

OX: Estrés

OY: Compromiso Laboral

r: Relación entre ambas variables

La población está conformada por los docentes, el cual corresponde a 35 colaboradores, de la I.E Anaximandro Vega de Chota, los cuales corresponden a nivel secundaria.

Para efectos de esta investigación Dada que la población fue una muestra pequeña, se utilizó en su totalidad como muestra para poder obtener resultados más veraces.

Los trabajadores que se encontraban nombrados y con más de un año siendo parte de la I.E formaron parte de la investigación, siendo excluidos los trabajadores no nombrados y con menos de un año de labor dentro de la I.E.

## 2.2.- Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos.

Se utilizó la técnica de encuesta para medir el estrés laboral, con el Cuestionario de Cabrera y Urbina (adaptado por Angulo, 2016), el cual consta de 15 ítems. El cuarto, trece y quince midieron **la dimensión de sobrecarga laboral que evalúa la demanda excesiva** en horas y **trabajo** fuera de su jornada establecida. Por otro lado, los ítems uno, ocho y nueve midieron el conflicto de ambigüedad en el rol; refiriéndose a un desconocimiento del papel dentro del trabajo que causa desorientación. Los ítems diez, doce y nueve abarcaron la dimensión relaciones interpersonales; haciendo alusión a una comunicación inadecuada entre empleados e

incluso entre trabajador y empleador. Además, los ítems tres, siete y catorce medían la dimensión desarrollo de carrera; el empleado no sintiéndose satisfecho con su progreso profesional. Por último, los ítems once, seis y cinco evaluaron la dimensión estructura organizacional; identificándose los trabajadores con la misión, visión y objetivos de la compañía. Cada elemento fue juzgado por una escala Likert siendo 1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: acuerdo 4: totalmente acuerdo.

Los instrumentos utilizados, mencionados anteriormente fueron validados a través del juicio de expertos (Angulo, 2016). Además, de evaluar la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, pues el cuestionario presentaba una escala tipo Likert. Se halló un 0.80 para el estrés laboral, lo cual es indicativo de una herramienta muy confiable (Palella y Marting, citado por Angulo, 2016). Por otra parte, al aplicar el Coeficiente Alfa de Cronbach a la variable compromiso organizacional se obtuvo un resultado de 0.85 y un grado de fiabilidad de 0.851, reafirmando la alta calidad del instrumento (Palella y Marting, citado por Angulo, 2016).

### 2.3.- Análisis de las Información:

Después de recopilar los datos, se presentaron en tablas y se estudiaron medidas de tendencia central. Para verificar la hipótesis, se empleó el programa SPSS v20 y la correlación de Spearman con un rango entre +1 a -1. El análisis de correlación entre variables fue tomado del trabajo de Hernández et al. (201

#### 2.4.- Aspectos éticos de la investigación

Los principios éticos aplicados en la presente investigación se detallan a continuación.

En el presente estudio

---

<b>Principios</b>	<b>Características éticas del principio</b>
<b>Consentimiento informado</b>	La totalidad de los participantes tendrá que ofrecer el correcto llenado del documento de consentimiento que evidencie su libre participación en el estudio.
<b>Confidencialidad</b>	Se mantendrá la seguridad y protección de la información personal de la entidad y los participantes.

---

**Fuente:** Elaborado en base a: Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012).

### III: RESULTADOS

En cuanto a la realización del proceso de validación de expertos y confiabilidad, para que, de esta forma se puedan obtener resultados idóneos y sobre todo válidos, se procedió a la aplicación en la I.E “Anaximandro Vega” un instrumento de recopilación de información denominado “Cuestionario de Estrés laboral y Compromiso Laboral”, a los trabajadores, teniendo un total de 35 profesores. Para posterior al análisis y procesamiento de información, obtener como resultados:

#### Análisis descriptivo

**Tabla 1 Nivel de estrés laboral en los colaboradores de la I.E “Anaximandro Vega”**

Estrés	f	%
Bajo	20	57.1
Medio	15	42.9
Alto	-	-
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 1, observamos que 57.1 % de los colaboradores entrevistados, presentan un nivel bajo de estrés laboral. El 42.9% de colaboradores de la I.E “Anaximandro Vega” presentan un nivel medio.

**Tabla 2. Nivel de Compromiso laboral en los colaboradores de la I.E “Anaximandro Vega”**

<b>Compromiso laboral / Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Compromiso laboral</b>		
Débil	-	-
Moderado	23	65.7
Fuerte	12	34.3
<b>C. afectivo</b>		
Débil	1	2.9
Moderado	19	54.3
Fuerte	15	42.9
<b>C. Continuidad</b>		
Débil	14	40.0
Moderado	19	54.3
Fuerte	2	5.7
<b>C. Normativo</b>		
Débil	4	11.4
Moderado	26	74.3
Fuerte	5	14.3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 2 se aprecia que el 65.7% de los colaboradores presenta nivel fuerte de compromiso laboral, seguido del 34.3% que presenta nivel fuerte.

En compromiso afectivo el 54.3% presenta nivel moderado, seguido del 42.9% de nivel fuerte y solamente 2.9% de nivel débil.

En compromiso de continuidad, el mayor porcentaje de colaboradores alcanza 54.3%, seguido del nivel débil con 40% y más alejado el nivel débil con 5.7%.

Finalmente, en compromiso normativo el 74% reporta nivel moderado, seguido del nivel fuerte con 14.3% y finalmente el nivel débil con 11.4

## 4.2. Prueba de hipótesis

### 4.2.1. Análisis de la normalidad

Con el objeto de poder contrastar la normalidad del grupo de información se llevó a cabo la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, por ser una muestra de 35 unidades de estudio, dicha prueba se refiere que la existencia de normalidad se manifiesta en cuanto los resultados de la variable aleatoria dependiente poseen una distribución en normalidad respecto del grupo poblacional del que refiere la muestra.

Prueba de Hipótesis de Normalidad- Shapiro- Wilk

#### 1. Formulación de hipótesis

Ho: La variable Compromiso Laboral en los colaboradores tiene distribución normal.

H1: La variable Compromiso Laboral en los colaboradores es distinta a la distribución.

#### 2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

### 3. Estadístico de la Prueba:

**Tabla 3. Prueba de Normalidad de Estrés y Compromiso Laboral en colaboradores de la I.E “Anaximandro Vega”**

Variables	Shapiro-Wilk		
	Z	gl	p
<i>Estrés</i>	0.983	35	0.857
<i>Compromiso organizacional</i>	0.981	35	0.784
C. afectivo	0.902	35	0.004
C. Continuidad	0.940	3	0.058
C. Normativo	0.956	3	0.176
		5	

**Nota:** z: Estadístico de normalidad; gl: grados de libertad; p < .05 \*

En la Tabla 3 se aprecia que las puntuaciones de la variable estrés en colaboradores reporta una distribución normal, dado que obtuvo un valor  $p > 0.05$ .

También se aprecia, que las puntuaciones de la variables compromiso organizacional y su dimensión compromiso normativo se distribuyen normalmente, puesto que, obtuvieron valores de significancia mayores a .05. Mientras que, las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad no demuestran una distribución normal, pues sus valores de significancia fueron menores a 0.05.

### 3. Regla de decisión

La prueba de normalidad de las variables estrés y compromiso laboral, se aprecia en la Tabla 1. La prueba de Shapiro Wilk nos da una significación asintótica que es mayor que 0.05; por lo cual aceptamos la hipótesis nula  $H_0$  y

rechazamos la hipótesis H1.

### Conclusión:

Por tanto “La Variable Estrés laboral con compromiso laboral en los colaboradores tiene distribución normal”

### Análisis Correlacional:

Tras el examen de normalización de los datos, mediante la prueba Shapiro Wilk, como la muestra fue menor a 50 unidades, concluimos que "la variable estrés y compromiso laboral se distribuye de forma normal". Por consiguiente, realizamos análisis paramétrico para establecer relaciones entre variables.

**Tabla 4. Análisis correlacional de la variable estrés laboral y compromiso laboral de los colaboradores de la I.E “Anaximandro Vega”.**

Variables		r	p
Estrés	Compromiso laboral	-	0.05
		0.33	5

*Nota:* r: coeficiente de correlación de Pearson; p<.05\* – p<.01\*\*

Se encontró una correlación significativa entre el estrés y el compromiso laborales, según la tabla 4. Esto fue claramente visible con el Estadístico de Pearson ( $r=-0.33$ ) de nivel 0.01 bilateral. Sin embargo, se determinó que existe una correlación inversa ( $r=-0.33$ ) entre ambas variables, aunque no resultó significativa ( $p>0.05$ ).

**Tabla 5. Análisis de correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso laboral de los colaboradores de la I.E “Anaximandro Vega”**

Variables		$r_s$ / Rho	p
Estrés	C. afectivo	-0.24	0.173

**Nota:**  $r_s$ , Rho: *coeficiente de correlación de Spearman*;  $p < .05$  \* -  $p < .01$ \*\*

Tabla 5 evidenció una correlación inversa ( $r = -.24$ ) entre el estrés laboral y la dimensión de **compromiso afectivo** del compromiso laboral, sin embargo, no fue significativa ( $p > .05$ ) en los colaboradores de la I.E “Anaximandro Vega”.

**Tabla 6. Análisis de correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso laboral.**

Variables		$r_s$	p
Estrés	C. Continuidad	-0.33	0.055

Tabla 6 refleja una correlación inversa ( $r = -.33$ ) entre la variable independiente **estrés laboral** y la dimensión **compromiso de continuidad de la variable** dependiente **compromiso** laboral en los colaboradores de la I.E “Anaximandro Vega”, sin embargo, no fue significativa ( $p > .05$ ).

**Tabla 7. Análisis de correlación <sup>3</sup> entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso laboral de los colaboradores de la I.E “Anaximandro Vega”**

Variables		r	p
Estrés	C. Normativo	-0.11	0.530

La I.E “Anaximandro Vega” presenta <sup>2</sup> una correlación inversa entre el estrés laboral y el compromiso normativo, según la tabla 7, sin embargo, no es significativa ( $p > .05$ ). Esto puede evidenciarse por la relación  $r = -.11$  que existe entre ambas variables.

#### IV.- DISCUSIÓN

En los tiempos actuales hemos experimentado diversas vivencias tanto en el orden personal como laboral, viviendo no solo el temor a enfermarnos, también el perder la vida,

el terrible hecho de perder a nuestros familiares o simplemente el sobre llevar el duelo. Proceso por el que más del 80% de la población ha pasado durante estos dos años de pandemia. A esto se le ha sumado la falta de empleo o la pérdida de este. Son muchos factores por los que un ciudadano se ha podido afectar a nivel laboral. A nivel del sector educación el gobierno trató de disminuir las brechas que existían ante el inminente desborde del covid- 19. Y es así que se plantea las clases “remotas”, que en enfocaba en el estudiante (niño, niña y adolescente) y en su avance personal, social y académico, dejando de lado a los docentes quienes estaban a la deriva en esta nueva aula de clases en la que se convirtió el celular, invirtiendo más horas de las que deberían y muchas veces realizando doble trabajo ya que no todos los estudiantes contaban con conectividad. A partir de los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el objetivo general se determinó <sup>3</sup> que existe una correlación inversa no significativa entre la variable estrés y la variable compromiso laboral, para lo cual se aplicó la correlación de Pearson. Este hallazgo difiere con lo encontrado por Alvarado (2018), quien encontró en su investigación una relación inversa significativa. Esto coincide con lo hallado por Arunategui (2021) y alburqueque (2021).

Por otro lado, difiere con lo encontrado por Araujo (2019); quien encontraron una relación débil y una relación positiva respectivamente. Lo que afirma que la relación inversa se refiere cuando una variable disminuye la otra aumenta, en este caso los colaboradores sentían estrés por múltiples factores del confinamiento, pérdida de familiares, pérdida de sus puestos laborales, pérdida de sus negocios o empresas y por ende pérdida de capital, pero este sentimiento no tienen consecuencia negativa en el nuevo trabajo al contrario, existe un respeto, firmeza por el puesto, miedo al salir de la organización y perder su empleo, muchas veces inseguridad de no poder cumplir normas, pero al mismo tiempo afecto y responsabilidad por asumir sus funciones y cumplir metas.

De acuerdo con el primer objetivo específico, se obtuvo <sup>3</sup> que a nivel de dimensiones de la variable compromiso laboral, encontramos <sup>3</sup> que existe una <sup>3</sup> relación inversa no significativo <sup>3</sup> entre la variable estrés y la dimensión <sup>3</sup> compromiso afectivo, es decir que no precisamente al tener un bajo nivel de estrés <sup>4</sup> este sea a causa de presentar niveles débiles de compromiso afectivo, Hay algunos <sup>4</sup> otros factores que influyen en el <sup>4</sup> compromiso afectivo <sup>4</sup> de los compañeros de trabajo. (p.49). Meyer et al. (1997). El estrés que aún puedan sentir los trabajadores en el trabajo no afecta el sentimiento de motivación y afecto que cada colaborador de la organización tiene al cumplir su función encomendada por el director, al contrario, los resultados se ubicaron en la categoría de fuerte 42.9% y moderado con un 54.3%

Respecto al segundo propósito específico, sobre <sup>1</sup> la relación entre el estrés y el <sup>1</sup> compromiso de continuidad, se halló <sup>1</sup> una conexión inversa que no resultó ser significativa; se interpreta que esto podría deberse a que, cuando se trata del compromiso continuo, está impulsado por una necesidad de mano de obra y el empleado no tiene otras opciones de empleo fuera de la empresa. (pp. 95-98). Asimismo, según Arias (2001) existe una coherencia en cuanto al empeño que los empleados ponen en sus labores para la empresa ya sea temporal o con su trabajo. Si llegan a abandonar la organización, esto traería consigo una importante pérdida de los recursos invertidos en ellos durante su tiempo allí dentro (pp. 7-10).

Se encontró una asociación inversa y no significativa entre la variable de <sup>4</sup> estrés y el componente normativo del compromiso de los trabajadores. Según <sup>4</sup> Meyer et al. (1997), citado por Cabrera et al. (2012, p. 18) este aspecto hace referencia a la resistencia del empleado a abandonar el puesto. De ahí que Arias (2001) comenta que el compromiso proviene de un sentimiento de perdurabilidad en el lugar de trabajo, lo cual puede deberse a diversos motivos como, por ejemplo, un agradecimiento con la oportunidad otorgada por la compañía (pp. 9).

## V: CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación inversa no significativa entre la variable del estrés y compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Anaximandro Vega”, Chota, con un  $-0.33$ , lo que se interpreta que se obtuvo un nivel del estrés bajo por diversos factores vividos en pandemia en los colaboradores con un  $57\%$  y un nivel moderado en la variable de compromiso laboral con el  $65\%$  observándose permanencia, inversión y esfuerzo para no perder el trabajo y costos.
2. Se determinó que existe una correlación inversa no significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso laboral con un  $-0.24$ , interpretándose que la variable estrés tiene Nivel bajo  $57.1\%$ , en relación al  $54.3\%$  y  $42.9\%$  Nivel moderado y fuerte de la segunda variable, es decir no precisamente al tener el nivel bajo de estrés sea la consecuencia de un trabajo débil en el compromiso laboral, lo que demuestra que desean cumplir sus funciones con responsabilidad en el trabajo.
3. Se determinó que existe una correlación inversa no significativa entre la variable estrés y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso laboral con un  $-0.33$ , lo que se interpreta si una variable presenta nivel bajo como el estrés la otra variable se ubica en nivel moderado con el  $54.3\%$ , la continuidad en sus labores es permanencia en su puesto, sus inversiones y su tiempo, a pesar que pueda tener problemas de estrés.
- 4.- Existe una correlación inversa no significativa entre la variable estrés y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso laboral con un  $-0.11$ , lo que se interpreta que hay contradicción en los resultados, ante en nivel bajo del estrés, existe el nivel moderado y fuerte

de la variable 2 con el 74.3% y el 14.3%, es decir que en los colaboradores cumplen con las reglas y normas, incluso nace un sentimiento en la empresa u organización, sin dejar de estar estresados.

## VI: RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los Directivos de la I.E “Anaximandro Vega”, que después de analizar los resultados de las variables de estrés y compromiso laboral, se diseñe programas de soporte emocional para los trabajadores así fortalecer su estado de ánimo después de estos dos años de confinamiento por COVID 19, de esta manera se garantiza la permanencia de los trabajadores en la organización.
2. Se recomienda trabajar talleres de autoestima con los colaboradores, qué después de factores negativos vividos como: pérdida de sus familiares, pérdidas laborales, entre otras, demuestren optimismo y afecto por el trabajo que actualmente desempeñan y se comprometen así mismo a no perderlo.
3. Se exhorta a la I.E “Anaximandro Vega”, realizar la aplicación de procesos que ayuden a retroalimentar de forma tal que los empleados puedan manifestar su opinión en forma fluida, así como motivar a los trabajadores cuando lleguen a las metas trazadas, cuando generen proyectos nuevos o consigan un logro, siendo que de esta forma se sentirán más participativos dentro de la organización y por ende más identificados, motivando su deseo de permanencia.
4. Se recomienda al Directivo de la I.E “Anaximandro Vega” involucrar a los agentes colaboradores de la organización a diseñar la normativa y reglamentos que rija una buena organización con responsabilidad y valores, con misión y visión, para que sea ejemplo de futuras investigaciones, por el trabajo realizado en favor a la Educac



# ESTRÉS Y COMPROMISO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANAXIMANDRO VEGA, CHOTA

## INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%

9	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1 %
12	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado