



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO
CUSCO 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR**

AUTOR:

Br. SONIA VILLA HUARCAYA

ASESOR:

Dr. JORGE A. SOLIS QUISPE

Cod. ORCID: 0000-0001-8630-1493

CUSCO - PERÚ

2025



ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD

El que suscribe, el Asesor Dr. Jorge Alberto Solis Quispe, quien aplica el software de detección de

similitud al trabajo de investigación/tesis titulada: Estres laboral y Compromiso organizacional en el personal Administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022

presentado por: Sonia Villa Huaracaya con DNI Nro.: 07635761

presentado por: _____ con DNI Nro.: _____

para optar el Título Profesional/ Grado Académico de Maestro en Educación
mencción Educación Superior

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el software similitud, conforme al Artículo 6° del Reglamento para Uso del Sistema de Detección de Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7 % de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30%	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayores a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a ley.	☐

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 30 de julio de 2026


Firma

Post firma: Jorge Alberto Solis Quispe

Nro. de DNI: 23925229

ORCID del Asesor: 0000-0001-8630-1493

Se adjunta:

1. Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Detección de Similitud:

27259:611366136

ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO CUSCO 2...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:611366136

Fecha de entrega

30 jul 2026, 11:48 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 jul 2026, 11:59 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS SONIA VILLApdf

Tamaño del archivo

2.7 MB

109 páginas

21.128 palabras

123.863 caracteres

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)
- Trabajos entregados

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



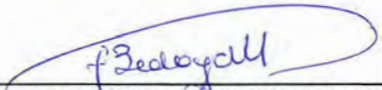
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

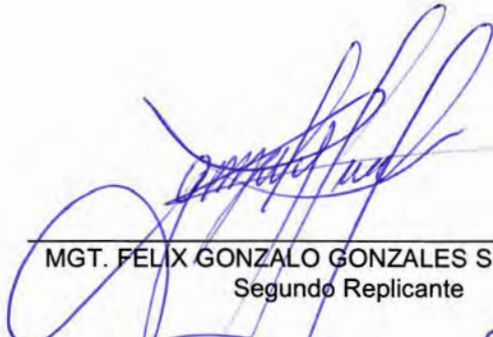
Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director (e) de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO CUSCO 2022** de la Br. **SONIA VILLA HUARCAYA**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **DIECINUEVE DE SETIEMBRE DE 2025**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR.

Cusco, 18/julio 2026


DR. JUAN DE LA CRUZ BEDOYA MENDOZA
Primer Replicante


DRA. LUCILA OLIVARES TORRES
Primer Dictaminante


MGT. FELIX GONZALO GONZALES SURCO
Segundo Replicante



Dr. Manuel Gamarra Moscoso
DOCENTE
DR. MANUEL ALBERTO GAMARRA MOSCOSO
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios por haberme dado la suficiente fortaleza para seguir adelante y no desmayar a pesar de los inconvenientes que pude encontrar durante el desarrollo de mi trabajo, A mis padres quienes me dieron la vida ya que sin ellos no estaría en este mundo logrando mis objetivos, a mi abuelito y hermana Noemi por su apoyo incondicional.

Dedico con todo mi amor y cariño a mis hijos Christian Jeffer Pancorbo Villa y Shayel Rodrigo Pancorbo Villa, quienes son el motivo y la razón por la cual me esfuerzo, cada uno de los pasos que doy es pensando en ustedes porque sé que mis logros serán también los de ustedes

A mis amigas por compartir sus conocimientos y palabras de aliento, por sus consejos en los momentos oportunos brindados y a todas las personas que de alguna manera me apoyaron durante este tiempo.

Sonia

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a mi casa de Estudios Universidad San Antonio Abad del Cusco por brindarme una enseñanza de calidad educativa, asimismo a mi agradecimiento a los maestros quienes me guiaron para lograr mi objetivo. También quiero agradecer a la Unidad de Gestión Educativa Local Paruro por permitirme realizar mi investigación y brindarme las facilidades del caso.

En especial agradezco al Dr. Jorge Solís Quispe por su asesoramiento durante la realización de esta tesis. Sus orientaciones y esfuerzo fueron muy importantes para logra mi objetivo.

También agradezco desde el fondo de mi corazón a mis hijos por apoyarme, comprenderme y tolerar mis emociones en diferentes momentos, la razón de querer superarme en esta vida es ustedes hijos Christian Jeffer Parcorbo Villa y Shayel Rodrigo Pancorbo Villa mi más sincero agradecimiento a ustedes por soportar a una madre como yo los amo.

INDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	ix
Abstrac	x
Introducción	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Justificación de la investigación	7
1.4. Objetivos de la investigación	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas.....	9
2.1.1.Estrés Laboral.....	9
2.1.1.1. Estrés	10
2.1.1.2. Tipos de estrés laboral	11
2.1.1.3. Niveles de estrés laboral.....	12
2.1.1.4. Causas del estrés laboral	13
2.1.1.5. Signos de estrés laboral	13
2.1.1.6. Consecuencias del estrés laboral	14
2.1.1.7. Métodos de evaluación del estrés laboral	14
2.1.1.8. Dimensiones del Estrés Laboral	16

2.1.2.Compromiso Organizacional.....	18
2.1.2.1. Importancia del compromiso organizacional	19
2.1.2.2. Beneficios del compromiso organizacional.....	20
2.1.2.3. Factores del comportamiento organizacional	21
2.1.2.4. Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional	23
2.1.2.5. Métodos de evaluación del compromiso organizacional.....	23
2.1.2.6. Dimensiones del Compromiso Organizacional	24
2.2. Marco Conceptual.....	25
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación	26

CAPÍTULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis de la investigación	34
a. Hipótesis general	34
b. Hipótesis específicas.....	34
3.2. Identificación de variables e indicadores	35
3.3. Operacionalización de variables	36

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	39
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	42
4.3. Unidad de análisis	43
4.4. Población de estudio	43
4.5. Tamaño de muestra	44
4.6. Técnica de selección de muestra.....	44
4.7. Técnicas de recolección de información.....	45
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información	47
4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	48

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1.	Resultados de la estadística descriptiva	49
5.1.1.	Resultados del estrés laboral.....	49
5.1.2.	Resultados de la variable compromiso organizacional	50
5.2.	Estadística inferencial	54
5.3.	Discusión de resultados.....	59
Conclusiones		64
Recomendaciones		66
Referencias Bibliográficas		67
Anexos.....		71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Indicadores de la variable Estrés Laboral	35
Tabla 2. Indicadores de la Variable Compromiso Organizacional	35
Tabla 3. Operacionalización de la Variable Estrés Laboral.....	36
Tabla 4. Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional.....	36
Tabla 5. Población de estudio	43
Tabla 6. Resultados de la validez de contenido	46
Tabla 7. Valores de los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach.....	46
Tabla 8. Baremación para el análisis estadístico del estrés laboral	47
Tabla 9. Baremación para el análisis estadístico del nivel de compromiso organizacional	48
Tabla 10. Nivel de estrés laboral.....	49
Tabla 11. Resultados de la dimensión compromiso afectivo.....	50
Tabla 12. Dimensión: compromiso de continuidad	51
Tabla 13. Compromiso normativo	52
Tabla 14. Compromiso organizacional	53
Tabla 15. Resultados para la prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para las variables de estudio	55
Tabla 16. Correlación por Tau c de Kendall, para Estrés laboral y Compromiso organizacional	56
Tabla 17. Correlación Tau c de Kendall, para la Estrés laboral y Compromiso afectivo	57
Tabla 18. Correlación Tau c de Kendall, para Estrés laboral y Compromiso de continuidad.....	58
Tabla 19. Correlación Tau c de Kendall, para Estrés laboral y Compromiso normativo.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral	49
Figura 2. Dimensión compromiso afectivo.....	51
Figura 3. Dimensión: Compromiso de continuidad.....	52
Figura 4. Dimensión: compromiso normativo	53
Figura 5. Dimensión: compromiso normativo	54

RESUMEN

En el contexto de cualquier organización, es muy importante el compromiso organizacional en todos los actores involucrados, porque el logro de los objetivos y metas institucionales se deben al conjunto de actividades desarrollados por dichos integrantes. El propósito de la presente investigación fue, determinar la correlación que existe del estrés laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022. El trabajo corresponde a una investigación del tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal; la población y muestra de estudio corresponde a los 48 sujetos que trabajan en la parte administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Paruro-Cusco. Los datos a nivel de campo fueron recogidos con el cuestionario de la encuesta, previamente validados por la técnica del juicio de expertos. Los resultados de la investigación, evidencian que el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro, tiene relación indirecta significativa, esto corroborado con los resultados obtenidos del estadístico Tau c de Kendall reportado de -0,645, con un valor sigma de 0,042, lo cual es menor a 0,05 ($0,042 > 0,05$), a un nivel de significancia de 0,05 de ocurrencia.

Palabras clave: Estrés, Compromiso, Compromiso organizacional, Líder, Gestión.

ABSTRAC

In the context of any organization, the organizational commitment of all stakeholders is very important in the development of activities aimed at achieving institutional objectives and goals. The purpose of this research was to determine the correlation between work-related stress and the organizational commitment of the administrative staff of the Paruro Cusco 2022 Local Educational Management Unit (UGEL). The work corresponds to a basic or theoretical investigation, at a descriptive correlational level, with a non-experimental cross-sectional design. The study population and sample correspond to the 48 subjects who work in the administrative department of the Local Educational Management Unit of the Paruro-Cusco province. Field data were collected using a survey questionnaire, previously validated by the expert judgment technique. The results of the research show that work stress and organizational commitment among the administrative staff at UGEL Paruro have a significant direct relationship. This is corroborated by the results obtained from Kendall's Tau c statistic, where the calculated sigma value is 0.042, which is less than 0.05 ($0.042 > 0.05$), at a significance level of 0.05.

Keywords: Stress, Commitment, Organizational Commitment, Leader, Management.

INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto profundo y sin precedentes en diversas esferas de la vida, incluyendo el ámbito laboral y educativo. Esta crisis sanitaria ha impuesto desafíos considerables tanto a nivel físico como mental para los trabajadores en todo el mundo. En particular, los docentes y el personal administrativo de los niveles de educación básica y superior han experimentado un incremento significativo en los niveles de estrés y agotamiento emocional debido a la transición abrupta hacia el trabajo remoto, seguido por el retorno a las modalidades presenciales.

Durante la fase de trabajo remoto, los docentes enfrentaron una carga laboral considerablemente alta, combinada con la necesidad de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y métodos de enseñanza a distancia. Este escenario provocó un agotamiento emocional y físico significativo, exacerbado por factores como largas horas de trabajo, un elevado número de estudiantes, y la necesidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal en un contexto de incertidumbre.

Con el retorno a la presencialidad, se han evidenciado problemas adicionales de salud mental entre los docentes y el personal administrativo, incluyendo frustración, desánimo y una disminución en la satisfacción laboral. Estos problemas se derivan en parte de la falta de reconocimiento a su esfuerzo durante la pandemia y se manifiestan en síntomas de ansiedad, depresión y trastornos del sueño. Los altos índices de estrés laboral han generado graves consecuencias para la salud del personal administrativo del sector educativo, tales como enfermedades relacionadas con la pandemia, aumento del absentismo y disminución del rendimiento laboral.

La UNESCO ha identificado la confusión y el estrés entre el personal docente y administrativo como una de las consecuencias adversas del cierre de escuelas. La brusquedad de las medidas adoptadas, la incertidumbre sobre la duración de estas medidas y la falta de familiaridad con la educación a distancia han contribuido a este estrés.

El estrés laboral, definido como una excesiva activación psicológica y física causada por la interacción con estímulos ambientales adversos, puede desencadenar serios problemas de salud y desempeño laboral. En este contexto, el Síndrome de Burnout o desgaste profesional surge como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en la realización personal.

En la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Paruro, se observa un alto índice de estrés entre el personal administrativo como consecuencia de la pandemia del COVID-19. El cierre de las instalaciones, la necesidad de distanciamiento físico, la posible pérdida de seres queridos, la incertidumbre laboral y la adaptación a nuevas habilidades laborales vía virtual han generado niveles significativos de estrés, presión y ansiedad. En muchos integrantes del personal administrativos se percibe, problemas como: dolor de cabeza, mareos, cansancio, sueño, falta de concentración en el cumplimiento de sus funciones, etc.; los problemas mencionados le generan en el personal, falta de compromiso con sus labores y por ende con la institución, generando las pocas posibilidades de contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las causas específicas de este estrés laboral incluyen la presión de realizar cuarentenas obligatorias, el miedo a contagiarse y contagiar a seres queridos, los cambios en las estrategias de enseñanza, el uso intensivo de tecnología en el trabajo diario, el desconocimiento de plataformas virtuales, problemas de conectividad, y una elevada carga de trabajo. En este

sentido, la salud emocional del personal administrativo es crucial para el buen desempeño laboral, impactando positivamente en sus entornos laborales, sociales y familiares, y reflejándose en la calidad del servicio que prestan.

La estructura de la investigación es la siguiente:

Capítulo I: Planteamiento del problema. En este capítulo se describe la problemática, se formulan el problema general y los problemas específicos, y se establecen los objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos. También se justifica la investigación desde las perspectivas teórica, práctica, social y metodológica, y se delimita la investigación temporal, espacial y conceptualmente.

Capítulo II: Marco teórico conceptual. Aquí se presentan los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local, y se establecen las bases teóricas sobre la motivación escolar y el aprendizaje autónomo. Además, se desarrolla el marco conceptual.

Capítulo III: Hipótesis y variables. En este capítulo se formulan la hipótesis general y específicas, se identifican y operacionalizan las variables.

Capítulo IV: Metodología de la investigación. Se describe el tipo, nivel y diseño de investigación, y se detallan la población y muestra de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la fiabilidad de los instrumentos y el procesamiento de datos.

Capítulo V: Resultados y discusión. Se presentan los resultados relacionados con las variables de motivación escolar y aprendizaje autónomo, se realizan pruebas de hipótesis y se discuten los hallazgos.

Finalmente, se tienen las conclusiones, recomendaciones, la referencia bibliográfica y los anexos de este trabajo de tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

Ante la crisis sanitaria mundial, debido al COVID 19, los docentes y el personal administrativo de todos los niveles de la educación básica y también superior, tuvieron problemas serios con la salud física, pero también les afectó en la salud mental. Según las conversaciones realizadas con los docentes que desarrollan trabajo remoto desde el hogar, ellos indican que presentan agotamiento emocional por la alta carga laboral, las horas de trabajo, número de estudiantes y la necesidad de adaptarse a las tecnologías.

Luego del retorno del trabajo remoto al trabajo presencial, se ha evidenciado, que los docentes y el personal administrativo del sector educación, han presentado frustración, desánimo y disminución en su satisfacción laboral, esto reflejado por la falta de reconocimiento a la gran labor que ejercen en la tarea docente, provocándose en ellos, altos niveles de ansiedad, depresión, trastornos en el sueño, etc.

También se debe advertir que los altos índices de estrés, han generado serias consecuencias en la salud sobre todo en el personal administrativo del sector educación, ya que consiguieron ahora padecer de enfermedades que fueron provocadas por la pandemia, y ello repercute ahora altos niveles de absentismo y un bajo rendimiento laboral. Por eso es importante cuidar la salud emocional del personal para lograr un buen desempeño laboral.

La UNESCO ya ha identificado la confusión y el estrés entre el personal docente y administrativo, como una de las consecuencias adversas del cierre de escuelas. Esto se debe a la brusquedad de las medidas adoptadas ante el cierre de los centros, la incertidumbre sobre su duración y la escasa familiaridad con la educación a distancia.

Según los reportes del MINEDU (2023) en los Informes de Gestión Anual de las UGELs (2020-2023) el estrés laboral en el personal administrativo de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGELs) en Perú es un problema relevante que afecta su desempeño y bienestar. Aunque no existe mucha investigación específica sobre este tema, se pueden identificar factores comunes basados en estudios sobre estrés laboral en el sector público y en instituciones educativas.

En el mencionado informe se detallan las posibles causas y consecuencias del estrés laboral en las UGELs, entre ellas se tienen:

1. Sobrecarga de trabajo

- Las UGELs manejan procesos administrativos complejos (contrataciones, pagos, supervisiones, trámites), lo que genera alta demanda laboral.
- Personal reducido frente a una gran cantidad de instituciones educativas bajo su jurisdicción.

2. Presión por plazos y cumplimiento de metas

- Exigencias del Ministerio de Educación (MINEDU) para cumplir con indicadores en plazos cortos.
- Procesos burocráticos lentos que generan frustración.

3. Falta de recursos y apoyo institucional

- Limitaciones en infraestructura, equipos tecnológicos y presupuesto.
- Falta de capacitación en gestión del estrés y herramientas de organización.

4. Clima laboral conflictivo

- Relaciones interpersonales tensas entre funcionarios.
- Liderazgo autoritario o falta de comunicación efectiva.

5. Inseguridad laboral

- Contratos temporales o cambios frecuentes de personal.
- Presión por evaluaciones de desempeño.

Consecuencias del estrés laboral en el personal administrativo

- Físicas: Fatiga crónica, dolores musculares, cefaleas, problemas gastrointestinales.
- Emocionales: Ansiedad, irritabilidad, desmotivación, síndrome de burnout.
- Organizacionales: Ausentismo, bajo rendimiento, rotación de personal.

Estudios y normativas relacionadas

- El Decreto Supremo N° 005-2022-MINSA (Plan Nacional de Salud Mental) incluye lineamientos para prevenir el estrés laboral en servidores públicos.
- Algunas UGELs han implementado programas de bienestar laboral, pero su aplicación es irregular.

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Paruro, encargada de administrar y supervisar los servicios educativos en una de las jurisdicciones rurales más desafiantes del Cusco, se percibe que enfrenta una crisis silenciosa relacionada con el estrés laboral crónico en su personal administrativo. Esta problemática no solo afecta la salud mental y física de los trabajadores, sino que también compromete la eficiencia del sistema educativo en la zona, perjudicando a docentes, estudiantes y comunidades.

Factores Críticos Identificados

1. Sobrecarga Laboral y Burocracia Excesiva

- El personal administrativo de la UGEL Paruro maneja una alta demanda de trámites (contrataciones, pagos, distribución de materiales) con un equipo reducido, lo que genera jornadas extendidas y acumulación de trabajo pendiente UGEL PARURO, *Informe de Gestión 2023*).
- La dispersión geográfica de las instituciones educativas bajo su jurisdicción (muchas en zonas alejadas y de difícil acceso) incrementa la presión por cumplir plazos (Defensoría del pueblo - Cusco, *Reporte 2022*).

2. Precariedad Laboral y Falta de Incentivos

- Un alto porcentaje del personal tiene contratos temporales y salarios bajos, lo que aumenta la inseguridad laboral y reduce la motivación (Sindicato de Trabajadores de la UGEL Paruro, *Denuncias Públicas*, 2023).

3. Clima Laboral Tóxico y Liderazgo Ineficiente

- Según una encuesta aplicada por la Dirección Regional de Educación del Cusco DREC, (2022) existe un alto nivel de conflictos interpersonales debido a la falta de comunicación y estilos de gestión verticales.

Consecuencias Graves

- Impacto en la Salud:
Aumento de licencias médicas por ansiedad, depresión y trastornos músculo-esqueléticos (Centro de Salud de Paruro, 2023).

La Realidad en la UGEL Paruro (Cusco), por su ubicación geográfica y las brechas presupuestales propias de las zonas rurales de Cusco, presenta desafíos particulares que originan el problema de: sobrecarga de roles; a menudo, un solo servidor administrativo asume funciones de múltiples áreas debido a la falta de personal especializado, lo que genera una fatiga crónica.

Por otra parte, las condiciones geográficas y de conectividad, las dificultades de acceso y las limitaciones tecnológicas en la zona generan retrasos en los trámites, aumentando la presión sobre el personal para cumplir con las metas del Ministerio de Educación (MINEDU). Asimismo, el estrés en la UGEL Paruro no nace de un evento único, sino de la acumulación de estresores como:

- Ambiente físico: Espacios a veces reducidos o falta de equipamiento ergonómico.
- Presión temporal: El cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CdD) que condicionan el presupuesto de la unidad.

Como consecuencia directa del estrés, el vínculo afectivo y normativo del trabajador con la institución se ve amenazado, generando el deterioro del compromiso organizacional. Cuando el trabajador siente que la organización le exige más de lo que le retribuye (en términos de bienestar o reconocimiento), surge el fenómeno de la desmotivación. Del mismo modo, el compromiso afectivo se debilita, cuando el trabajador ya no se siente "orgullosa" de pertenecer a la UGEL, sino que ve el trabajo como una carga pesada. El compromiso de continuidad del personal, también se resquebraja, porque permanece en el puesto solo por necesidad económica y no por una identificación real con los objetivos de mejorar la educación en Paruro.

De persistir las condiciones de estrés laboral y el bajo nivel de compromiso organizacional detectados en el personal administrativo de la UGEL Paruro, es posible prever las siguientes consecuencias:

- A corto plazo, el estrés crónico evolucionará hacia el Síndrome de Burnout (agotamiento profesional). Esto incrementará los índices de ausentismo por enfermedades psicosomáticas (cefaleas, trastornos digestivos, ansiedad), generando un círculo vicioso donde los trabajadores sanos deben asumir la carga de quienes faltan, aumentando así su

propio estrés.

-La falta de compromiso afectivo provocará que el personal limite su esfuerzo al mínimo necesario ("cumplimiento reactivo"). Esto impactará directamente en el incumplimiento de plazos; retrasos en el procesamiento de planillas, contratos docentes y resoluciones directorales.

-La Pérdida de incentivos: La UGEL podría no alcanzar los Compromisos de Desempeño fijados por el MINEDU debido a la pérdida de incentivos, lo que se traduce en una menor asignación presupuestal para la provincia en años posteriores.

En conclusión, si no se implementan programas de manejo de estrés y estrategias de fortalecimiento del compromiso, la UGEL Paruro corre el riesgo de convertirse en una institución burocrática ineficiente, con un capital humano desmotivado y una incapacidad operativa para cerrar las brechas educativas en su jurisdicción.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022?
- ¿Cómo es la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022?
- ¿Cómo es la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022?

1.3. Justificación de la investigación

- Justificación teórica: la investigación es muy importante, porque permite sistematizar información sobre las variables en estudio, con teorías, principios y leyes científicas que explican bajo el contexto actual, y de modo que esta información actualizada, pueda servir como soporte teórico para investigaciones posteriores en otros contextos educativos sobre las variables estudiadas.
- Justificación práctica: la investigación brinda información actualizada sobre el estado emocional y psicológico del personal administrativo de la UGEL Paruro, identificando y describiendo las condiciones físicas y psicológicas que vivencian luego de un proceso de recuperación del alto grado de estrés vivenciado por el trabajo remoto, el encierro, la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo y el uso diario de la tecnología en la actividad laboral. Asimismo, la propuesta de actividades, podrán ser aplicados por el personal directivo de la UGEL, a fin de bajar los niveles de estrés laboral y elevar el nivel compromiso con la institución en el cual laboran.
- Justificación metodológica: el trabajo a través de la investigación, hace alcance a futuros investigadores, instrumentos de investigación validados por juicio de expertos para ser adoptados por investigadores que estén interesados en el estudio de las variables, estrés laboral y compromiso organizacional.
- Justificación social: la investigación sobre estrés laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) está socialmente justificada por su impacto directo en la calidad del servicio educativo, la equidad social y el bienestar de las comunidades. Es fundamental el estudio sobre estas variables en el contexto de las UGEs por que estas instituciones son ejes fundamentales

del sistema educativo, encargadas de gestionar recursos, contratar docentes, supervisar escuelas y garantizar el acceso a la educación en zonas urbanas y rurales; si el personal administrativo sufre estrés crónico o bajo compromiso organizacional, se generan retrasos en trámites, errores en pagos a docentes y distribución de materiales, afectando directamente a estudiantes, profesores y familias.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la correlación que existe del estrés laboral con el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.
- Describir la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.
- Identificar la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Estrés Laboral

De acuerdo a la OMS, el estrés laboral es la reacción que tiene el trabajador frente a exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar esa situación (Organización Mundial de la Salud, 2007). El estrés laboral, ocupacional o del trabajo, es el estrés que proviene principalmente de las funciones realizadas en el trabajo, ya sea mediante esfuerzo físico o mental (Llosa, 2011).

Para Acosta (2008), el estrés laboral se define como “un estado patológico crónico ocasionado por las condiciones habituales de trabajo en las que se encuentra una persona” (p.36). Es decir, un ambiente inadecuado para desempeñarse afecta el rendimiento del colaborador y también su bienestar físico y psicológico, repercute sobre sus actividades diarias, genera conflictos internos y genera un desequilibrio a nivel personal, familiar y laboral.

Cruz (2011), acota que el estrés laboral es el conjunto de “respuestas físicas y psicológicas negativas, que aparecen cuando o las exigencias del mismo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador, situación que deriva en un deterioro de su salud” (p. 19). Cuando las demandas del entorno laboral son constantes y superan la capacidad de respuesta del individuo se generan altos niveles de estrés laboral, por tal es

percibido como un desequilibrio entre el individuo, el puesto de trabajo y la empresa en la cual se encuentra laborando.

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo, para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016).

Afectando así negativamente la salud psicológica y física de los trabajadores, así como la eficacia de la organización, es decir, sus resultados.

De acuerdo a los autores citados sobre el estrés laboral, podemos mencionar que el estrés laboral se efectivamente se refiere a una respuesta natural del cuerpo a una situación amenazante, que, en este caso, se refiere a la alta carga laboral que se produce por el trabajo realizado y que altera nuestra salud mental y bienestar.

2.1.1.1. Estrés

Según Vidal (2019), el estrés es la manifestación inmediata del cuerpo a nuevos cambios ambientales, internos o externos, por medio del cual se alista para contrarrestar las supuestas amenazas que puedan generarse como causa de una situación nueva.

Bruce McEwen (2000), citado en Daneri (2012), mencionan que el estrés se define como “una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”. Sin embargo, Gutiérrez y Ángeles (2012), señalan que: el estrés es necesario, ya que permite que las personas se ajusten y adapten a su ambiente, por lo que para funcionar y ser productivos es necesario aprender a vivir con presiones de diversa índole, o en su caso, saber cómo poder liberarse de ellas (p. 31).

Lo expresado por los autores citados, coincidimos con lo que expresan, que el hombre debe de saber sobrellevar el impacto negativo que pueda causar cualquier situación nueva que enfrente en su vida cotidiana, solo así podrá responder bajo las mismas condiciones en el desarrollo de sus actividades personales y profesionales, haciendo que no altere su integridad fisiológica y psicológica.

Para Otero (2015), el estrés deja de ser percibido únicamente como estímulo o como respuesta ante las demandas del entorno, sino que pasa a ser “proceso dinámico de interacción entre el sujeto y su medio; una peculiar relación que depende, tanto de la valoración cognitiva que la persona hace de las situaciones, como del modo con el que intenta afrontarlas (p. 48).

Lo expresado por Otero, consideramos que efectivamente la respuesta generada por el organismo a cualquier estímulo del exterior, debe comprenderse como la interacción que vivencia el hombre con su medio y la intensidad de la respuesta depende de cómo lo maneja desde un punto de vista cognitivo.

2.1.1.2. Tipos de estrés laboral

Seyle, citado por Inieta, et al (2016), introdujo los términos de “distress” y eustress” para diferenciar si las respuestas generadas a los estímulos de tensión son negativas o positivas, de acuerdo al efecto que causa en la persona.

- **Eutrés:** permite que la persona se desarrolle dentro de límites apropiados, generando una respuesta adaptativa y/o estimulante ante una determinada situación que contribuye al bienestar general de la persona, ya que contribuye al afrontamiento de nuevos desafíos. Asimismo, un nivel apropiado de eustrés es asociado con mayor productividad de la persona. (Inieta, et al 2016).

El eutrés se refiere a un estrés positivo o beneficioso, es una respuesta saludable a todos los desafíos que nos motiva y ello nos ayuda a crecer y alcanzar nuestro potencial.

- **Distrés:** o “mal estrés” se genera por desajustes experimentados por el individuo en relación a su entorno de trabajo, en el cual la persona no es capaz de responder adecuadamente ante las exigencias y demandas de su puesto de trabajo, incluso se puede generar fatiga crónica lo cual desencadena un bajo rendimiento laboral que lleve como consecuencia la pérdida del trabajo (Inieta, et al 2016).

El distrés es la respuesta excesiva o prolongada o presión por el trabajo realizado y que nos superan o nos generan ansiedad, preocupación y agotamiento, todo ello conlleva a bajar el rendimiento en las actividades que desarrollamos.

2.1.1.3. Niveles de estrés laboral

Para Selye (1974), dividen en cuatro niveles al estrés laboral siendo los siguientes:

- Estrés disminuido, la presencia del estrés en el individuo es escaso.
- Estrés necesario, la presencia del estrés en la persona es reflejada en el sistema nervioso y muscular.
- Exceso de estrés, la persona siente que no logra controlar el tiempo en sus descansos y hora de trabajo.
- Estrés negativo o distrés, es la pérdida significativa de control ante las demandas laborales, estando propenso a enfermedades y vicios.

El hombre puede percibir diferentes niveles de estrés, eso va depender del impacto negativo o positivo que se genere en su organismo, como consecuencia de la situación que vivencia.

2.1.1.4. Causas del estrés laboral

La OIT (2016), publica que los intercambios de las personas con el ambiente del trabajo, las actividades que desarrollan, los horarios, remuneraciones , motivaciones, trato de los jefes entre otros criterios dependen como el individuo afronta esta situación y se evalúa el grado de nivel del estrés , por ello es importante que las empresas evalúen y promuevan el desarrollo profesional de su personal y darles los tiempos requeridos para evitar la fatiga en el trabajo repercutiendo en la productividad de cada uno de ellos.

El contacto del hombre con los diferentes escenarios que se enfrenta en el contexto laboral, muchas veces le puede generar impacto negativo, lo cual se debe a diferentes causas, que podrían ser referidas a los horarios, remuneraciones, la interrelación con sus jefes, etc.

2.1.1.5. Signos de estrés laboral

Según Perspectivas (2007), los principales signos del estrés son: agotamiento psicológico, estados de confusión, alteraciones psicosomáticas, tales como; cardiopatías, accidentes cerebro vasculares, cuadros respiratorios agudos, ataque de pánico, enfermedades en la piel, escalofríos, estremecimiento, fiebre intermitente, padecimientos de garganta, anginas, disfonías, inflamación de ganglios, dolor o agotamiento muscular, fatiga extrema, jaquecas, dolencias articulares sin inflamación ni hinchazón, también presentan síntomas psicofísicos; pérdida de memoria, confusión, perturbaciones visuales, trastornos del sueño.

Las diferentes formas de estrés, que se va expresándose en la persona, se evidencia por los signos que afectan negativamente en su capacidad de rendimiento físico o mental, dependiendo del tipo de trabajo que realiza. Mayor será daño del organismo, mientras más tiempo dure una situación estresante.

2.1.1.6. Consecuencias del estrés laboral

Según Perspectivas (2007), el estrés laboral origina un conjunto de efectos negativos y consecuencias:

- Consecuencias a nivel fisiológico: entre las cuales encontramos dolor en la piel, así como la pérdida de cabello, dilatación en las pupilas y la sensación de tener un nudo en la garganta, tensión muscular, taquicardia y aumento de la tensión arterial, el aumento de glucemia en la sangre, aumento de colesterol, acrecimiento de metabolismo basal, alteración del ritmo respiratorio e inhibición en el sistema inmunológico.
- Consecuencias a nivel cognitivo: mal humor, escasa concentración, sensible a la crítica y escasos sentimientos de control, indecisión, desorientación, preocupación.
- Consecuencias a nivel psicomotor del sistema motor: Aquí podemos encontrar trastornos alimenticios, fobias, ansiedad, trastornos sexuales, insomnio, risas nerviosas y bostezos excesivos, asimismo incremento del apetito, reacciones impulsivas, voz entrecortada, y desbordes emocionales, temblores al momento de hablar, impresión, consumo de tabaco y el alcohol.

Las consecuencias que vivencia el hombre, debido a los altos niveles de estrés, pueden afectar el aspecto fisiológico y/o psicológico, que no le va permitir cumplir adecuadamente su actividad física o mental con el mismo rendimiento que cuando no tiene estrés.

2.1.1.7. Métodos de evaluación del estrés laboral

Por medio de las encuestas o cuestionarios se puede “recoger datos sobre la manera en que perciben los trabajadores sus condiciones de trabajo” (Cruz, 2011, p. 64). Es un método rápido, se reparte el instrumento estructurado en el sitio de trabajo y se lo llena individualmente de acuerdo a las instrucciones detalladas, es importante hacer énfasis en el anonimato que tendrá

el cuestionario para garantizar que las respuestas vayan conforme a la situación real que experimenta el colaborador.

- a. **Método F-PSICO:** elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), consta de 44 preguntas, cada una de ellas con opción múltiple, abarca 9 factores (tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol y, relaciones y apoyo social). Es un método gratuito y público (Floría, 2013, p. 166).
- b. **Método ISTAS 21 (CoPsoq):** desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) y adaptado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), se enfoca en 5 dimensiones (exigencias psicológicas del trabajo, trabajo atractivo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia). Es un método gratuito-público y tiene tres versiones: media, corta y larga para adaptarse a todo tipo de organización. (Floría, 2013, p. 170).
- c. **Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS:** creado por la Organización Internacional del Trabajo(OIT) en cooperación con la Organización Mundial de la Salud (OMS), consta de 25 ítems con 7 alternativas de respuesta (nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y, siempre) y, se orienta a áreas como mejora de las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías, estructura organizacional y clima organizacional (Suárez, 2013, p. 36).

- d. Cuestionario Demanda – Control (Karasek):** formulada por Robert Karasek, consta de 29 preguntas que se valoran con una escala tipo Likert de cuatro alternativas y se enfoca en tres ejes fundamentales: exigencias o demandas, control y, apoyo social (Barrezueta, 2013, p. 30). A continuación, se presenta literatura relacionada con el compromiso organizacional, la misma que se enmarca en la definición, las características, así como los principales factores que se relacionan y se finaliza mencionando los métodos de evaluación.

2.1.1.8. Dimensiones del Estrés Laboral

Chacín, et al (2002), mencionan que los estresores organizacionales están relacionados a una perspectiva global del trabajo y que por ello se distinguen algunas dimensiones que abarcan vas más allá de variables individuales y colectivas. Entre ellas están el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, y respaldo del grupo de trabajo.

- a. Clima organizacional:** Los autores mencionados exponen que el clima organizacional es la atmosfera particular que se siente dentro de una entidad, la cual condiciona la conducta de las personas que la integran, pero que su valoración es difícil de lograr. Una organización puede tener un clima tenso, relajado, cordial o no, etc., el cual puede llegar a producir estrés en los trabajadores, dependiendo de la percepción que pueda tener cada uno (Chacín, et al 2002).
- b. Estructura organizacional:** La estructura organizacional abarca la carga burocrática que posee una organización, la jerarquía, la posición de la persona dentro de la organización y el control que esta ejerce sobre su trabajo para el logro de su satisfacción y desempeño

(Chacín, et al 2002). El tipo de estructura establecida, la jerarquía de poder y la autoridad en una organización puede producir estrés en los trabajadores.

- c. **Territorio Organizacional:** El territorio organizacional es un término utilizado para describir el espacio personal o el escenario en donde el trabajador realiza sus actividades. Es así que, muchas personas desarrollan un sentimiento de propiedad sobre su espacio personal en la organización, algunos estudios han comprobado que la territorialidad es un potente estresor, y sobre todo cuando se trabaja en territorios ajenos o es invadido el territorio propio (Chacín, et al 2002).
- d. **Tecnología:** La tecnología se considera como un estresor de alto valor dependiendo de la disponibilidad de recursos que la organización pueda otorgar a sus trabajadores en relación con las exigencias y requerimientos laborales que tengan; además de brindar capacitación para el uso de esa tecnología (Chacín, et al 2002). Las limitaciones tecnológicas en una organización pueden potenciar el estrés.
- e. **Influencia del líder:** La posición de líder proporciona autoridad y poder a la persona, lo que le permite actuar como legitimador, recompensante, castigante y experto frente a los trabajadores. Al igual, que sirve como un referente para ellos. La influencia del líder aplicado de una forma inadecuada es una fuente potencial de estrés (Chacín, et al 2002) Algunos líderes, ayudan a propiciar condiciones labores estresantes, ya sea planteando demandas excesivas a sus subordinados o provocando una percepción de injusticia frente a las prácticas de recompensa y de reconocimiento. Mientras que otros lo reducen o ayudan a controlarlo, mediante la generación de recursos que prevengan, de forma proactiva, el estrés en los trabajadores (OIT 2016).

- f. Falta de Cohesión:** El deseo de pertenecer a un grupo, la tendencia a agruparse, es algo común en el ser humano y cumple una función importante en el comportamiento de las personas. Cuando el grupo rechaza a una persona ya sea por la forma en que esta diseñadas sus funciones o porque el supervisor limita o prohíbe sus reuniones, esta falta de cohesión puede producir mucho estrés (OIT 2016). Por otro se considera que la falta de cohesión de un grupo es un factor estresante para para el cumplimiento de los objetivos y el logro de recompensas dentro de la organización.
- g. Respaldo de Grupo:** Los trabajadores y supervisores requieren del respaldo de grupo para desempeñar sus funciones e identificarse con la organización, de esta manera sentir el apoyo cuando se proponen metas en beneficio personal, del equipo y de la organización (Chacín, et al 2002).

2.1.2. Compromiso Organizacional

Chiavenato (2009), señala que el compromiso organizacional es la voluntad de hacer grandes esfuerzos en beneficio de la organización que la emplea mediante en cumplimiento de sus objetivos.

Helrriegel y Slocum (2009), mencionan que “el compromiso con la organización representa una actitud ante el trabajo más amplia que la satisfacción laboral, porque se aplica a toda la organización y no sólo al empleo” (p. 57).

Spector (2002), dice que el compromiso organizacional “describe la vinculación del empleado con la organización y manifiesta una estrecha correlación con la satisfacción laboral” (p. 215).

Newstrom, (2011), que afirma que el compromiso con la organización o lealtad del empleado, es el grado en el que una persona se identifica con esta, mostrando su deseo de permanecer en ella con su participación activa.

Sánchez (2013), definió el compromiso organizacional como una fuerza procedente de la implicación y la identificación de una persona con una organización, que se caracteriza por la aceptación de las metas y valores de esta.

Meyer y Allen (1997), que lo definen como un estado de bienestar psicológico que representa la relación que tiene un trabajador con la organización en la que labora, lo que influye en su decisión de continuar o dejar su puesto de trabajo.

2.1.2.1. Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional en la actualidad es una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional y una de las razones es, que en varias investigaciones se ha podido demostrar que el compromiso con la organización suele mejorar los índices de productividad debido al cumplimiento de objetivos, disminuye los índices de ausentismo y rotación del personal, y reduce la probabilidad que el trabajador sufra de riesgos psicosociales.

[Según lo afirmado por Helrrieguel y Slocum (2009), el compromiso organizacional no se limita a la lealtad, sino que llega a una contribución activa del trabajador hacia el cumplimiento de las metas de la organización, siendo el compromiso una actitud positiva hacia el trabajo. Este fuerte vínculo entre el trabajador y organización ha sido investigado con preocupación entre los estudiosos del campo de la psicología organizacional. Fernández (2016), sintetiza el concepto de compromiso en una sola frase coloquial que con frecuencia se utiliza, considerando que estar comprometido es, en la práctica, “tener bien puesta la camiseta de la organización”, por lo tanto, se considera al compromiso como un predictor certero del buen desempeño del trabajador.

Además, Arciniega (2002), sostiene que existen evidencias que demuestran que las organizaciones cuyo personal se encuentra en un rango alto de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño, productividad y bajos porcentajes de ausentismo. A parte de ello, Davis y Newstrom, citado en flores (2016), consideran que el grado de compromiso del trabajador suele reflejar su con la visión, misión y metas de la organización, su disposición a esforzarse y poner su energía a favor del cumplimiento de lo estas y sus intenciones de quedarse trabajando para la institución.

Sumado a lo anterior Robbins (2004), manifestó que el compromiso organizacional ayuda al estudio y entendimiento del comportamiento del capital humano de una forma más completa, siendo una respuesta global hacia la organización y no solo al puesto, Sin embargo, cuando la insatisfacción del puesto del extiende a la organización, incrementa las probabilidades de renuncia. Es necesario citar nuevamente a Hellriegel y Slocum (2009), debido a que afirman que los trabajadores comprometidos tienden a dirigir sus esfuerzos hacia las metas y pierden menos tiempo en el trabajo, siendo mayor la asistencia y puntualidad. Para finalizar Camino (2012), considera al compromiso organizacional como un estado afectivo positivo que le da la impresión a los trabajadores de estar realizados, ya que considera que el compromiso es la parte positiva opuesta al estrés y burnout.

2.1.2.2. Beneficios del compromiso organizacional

Cuando el colaborador se compromete con la organización, brindará resultados favorables, en relación a su desenvolvimiento. Por ello, que Meyer y Allen (1997), opinan que la variable es fundamental por las siguientes razones:

- Los trabajadores que presentan altos índices de compromiso, se encuentran más horas de las requeridas, esto hace que favorezca a la organización, ya que requieren un colaborador con un buen nivel de desempeño.
- Los colaboradores con un alto vínculo con la organización, tiene una motivación adecuada, teniendo buenos resultados en su área.
- Los colaboradores que se sienten comprometidos con la organización, con facilidad se adaptan con su horario laboral en su totalidad, disminuyendo de esta forma, la ausencia en los puestos de trabajos.

En resumen, cuando un colaborador tiende a sentirse comprometido con su organización, pone en marcha decisiones y estrategias para un adecuado rendimiento laboral.

2.1.2.3. Factores del comportamiento organizacional

El compromiso organizacional es un tema de gran interés para los directivos, por ello Newstrom (2011), lo definió como la fuerza relativa con la que un individuo se identifica e involucramiento con una organización”, y propuso un modelo donde plantea tres fuentes del compromiso: las características personales, las características del trabajo y, por último, las experiencias laborales.

- **Características personales:** Se trata de la personalidad y de los aspectos demográficos del trabajador, como son: autoestima, personalidad, necesidad de logro y de poder, edad, educación, tensiones entre los roles, satisfacción con la vida, estado civil, jerarquía, etc. Por ejemplo, los trabajadores de mayor edad suelen llevar más tiempo en la organización, lo que significa que tienen un mayor compromiso con ella. Otro ejemplo es la educación, según Newstrom (2011), establecen que existe una relación negativa ya que los trabajadores con un alto grado de educación tienen mayores expectativas que

probablemente la organización no es capaz de satisfacer. Por otra parte, el compromiso de los trabajadores también es influido por el hecho de que sea casado y/o con hijos, ya que tienen mayor responsabilidad fuera del trabajo, lo que contribuye a que sean más comprometidos y responsables porque depende de la empresa para cubrir sus necesidades externas (Martin 2008).

- **Características del trabajo:** Algunos ejemplos son: antigüedad, sentir el trabajo como un reto, identidad con la tarea, interacción con otros a discreción, retroinformación, el número de horas trabajadas, etc. En cuanto al tipo de puesto influye en la actitud del trabajador, se ha evidenciado que mientras el colaborador tenga un puesto superior jerárquicamente tendrá mejores actitudes que las personas en puestos inferiores (Willy, citado por Reza, 2018). En cuanto al número de horas trabajadas, es considerado como un antecedente del compromiso ya que, cuanto mayor sea el número de horas que el individuo pasa en la organización mayor será su socialización y, por ende, su compromiso (Martin 2008).
- **Experiencias Laborales:** hace referencia a las actitudes del grupo, satisfacción con el trabajo, percepción de la propia importancia en la organización, así como las inversiones de tiempo, esfuerzo y otras efectuadas en la organización, expectativas de recompensas, confianza en la organización, etc. En cuanto a la satisfacción laboral se ha mostrado que mientras más satisfechos estén los colaboradores, más comprometidos serán con la empresa (Mathieu y Zajac. citado por Reza, 2018). Por otro lado, la oportunidad de carrera dentro de la organización también influye en el compromiso de manera positiva, dado a que mientras más beneficios tenga el trabajador en la empresa, más comprometidos estarán con ella (Tansky y Cohen, citado por Cañarte, 2018).

Las oportunidades y las motivaciones hacia el trabajador por parte de los que dirigen la institución, influirán directamente en el nivel de compromiso que puedan asumir con respecto a los logros de la institución y lo cual sería beneficioso para el crecimiento de la institución.

2.1.2.4. Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional

Según Mathieu y Zajac (1990), quienes analizaron y evaluaron dos aspectos en la conducta organizacional de estas dos variables, llegando a proponer un esquema de dos ejes; vertical y horizontal, el cual, está asociado al comportamiento frente al estrés.

Los trabajadores con un alto índice de compromiso en el eje vertical, sentirán un impacto más fuerte referente al estrés, debido a que consumen más energía de lo general, teniendo así consecuencias de agotamiento emocionales y físicas, el cual, lo hacen con la intención de no querer quedar mal con su centro de trabajo, manteniendo su alta identificación con la misma.

Para sintetizar, los trabajadores en este eje resisten a las situaciones estresantes, por lo mismo que se encuentran en compromiso con su centro laboral.

No obstante, en el eje horizontal es contradictorio, esto hace referencia a que el colaborador que se encuentre más comprometido con la organización, presentaría un bajo índice de estrés, donde se tiene como propósito, velar por sus integrantes ante situaciones estresantes, previniendo síntomas que los aquejen y considerando la importancia de su labor.

2.1.2.5. Métodos de evaluación del compromiso organizacional

Existen instrumentos enfocados a medir el compromiso organizacional, entre los que se pueden mencionar los siguientes:

- El cuestionario de Compromiso Organizacional diseñado por Meyer, Allen y Smith en 1993, consta de 18 ítems con 7 alternativas de respuesta en escala de Likert (totalmente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en

desacuerdo, de acuerdo, moderadamente de acuerdo y, totalmente de acuerdo) y, se enfoca en tres componentes: afectivo, de continuidad y, normativo y permite determinar el tipo de compromiso que experimentan los colaboradores y con ello diseñar un plan de intervención.

- Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo desarrollado por Schaufeli y Bakker en el año 2003, está constituido de 18 ítems con 7 alternativas de respuesta, cuyos resultados se enfocan en tres elementos constitutivos del compromiso que son: vigor, dedicación y absorción que experimenta el colaborador en el ámbito laboral.

2.1.2.6. Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1997), señalan que el compromiso organizacional es un constructo tridimensional compuesto por 3 componentes:

- a. Compromiso de continuidad:** El trabajador se siente obligado a continuar su relación laboral debido al costo de abandono del puesto de trabajo percibido sea alto, de esta manera pensará que no logrará encontrar un puesto de trabajo.
- b. Compromiso normativo:** El trabajador presenta dos conductas, por un lado, considerar tener una obligación moral de retribuir con lealtad a los beneficios que se le han atribuido en la organización, por otro lado, demuestra responsabilidad ante la organización debido a los valores y creencias que presenta el trabajador.
- c. Compromiso afectivo:** El trabajador presenta un vínculo psicológico a través de una atadura emocional con la organización, al punto de identificarse con ella.

La teoría base que se utilizará, será la desarrollada Meyer y Allen (1997). Este modelo fue elaborado para determinar la relación y nivel que existe entre el trabajador y la institución sobre la decisión de continuar en la organización. Además, sustenta que existen tres razones por

las que las personas se comprometen con su trabajo, éstas son: porque quieren, necesitan o sienten que deben hacerlo.

2.2. Marco Conceptual

- **Organización:** Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas.
- **Estrés:** Es un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal: exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido, etc.
- **Trabajo:** Es el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.
- **Distrés:** Aparece siempre como respuesta ante una amenaza, sea esta interna o externa. Podríamos definir el distres como el estrés desagradable. Es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga.
- **Eustrés:** El estrés es la respuesta emocional ante una situación desagradable e incómoda. Sin embargo, no siempre el estrés es negativo, pues existe un estrés positivo, también conocido como eustrés (el prefijo griego eu indica que algo es bueno, como euforia o eutanasia, que quiere decir muerte buena o dulce).

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación

2.3.1. Antecedentes internacionales

A. Cañete (2018), realizó el trabajo de investigación intitulado: “Incidencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa pertenecientes a la empresa Oleana durante el periodo 2018” En la Universidad Católica del Ecuador. Se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral de los trabajadores y su compromiso con la organización Oleana- La Sexta. Para lograrlo se investigó varios modelos teóricos de cada variable, se identificó los instrumentos más apropiados para la medición de cada uno y por último se analizó la situación actual de los empleados. Se llegó a la siguiente conclusión más importante:

- Los resultados más relevantes que se analizaron fue que la mayoría de la fuerza laboral muestra tener mayor compromiso normativo ante la organización. En cuanto al nivel de estrés, gran parte de los trabajadores están posicionados en “Activo Colectivo”, lo cual indica que tienen estrés positivo (eustrés). En conclusión, la hipótesis no se cumplió porque la correlación que existe entre cada variable, estrés laboral y compromiso organizacional, es directa (positiva) pero con un nivel bajo.

Las conclusiones a las que arriba el autor se demuestra, que cuanto mayor es el compromiso normativo, eso aumenta el nivel de estrés positivo, lo cual, ello favorece al cumplimiento de las actividades laborales del personal y aumenta la productividad en la institución.

B. Ruzungunde, Murugan y Hlatywayo (2016), realizaron el trabajo de investigación intitulado: “La Influencia del Estrés Laboral sobre los Componentes del Compromiso Organizacional del Personal de Cuidado de la Salud en la Provincia del Cabo Oriental

Sudáfrica”, en la revista International Business y Economics Research Journal de South Africa. Se planteó el objetivo de ver si el estrés laboral afecta al compromiso organizacional de los empleados dentro de las instituciones de salud. Se llegó al siguiente resultado:

- Los resultados fueron comparados con el análisis de correlación de Pearson y mostraron relaciones significativas entre el estrés laboral y compromiso organizacional donde muestra que el primero afecta de manera negativa al compromiso de los trabajadores.

La conclusión reportada en este trabajo, deja en claro, que ambas variables de estudio mantienen un nivel de asociación muy alta, ello repercute a la vez en el crecimiento de la institución.

C. Sanjeev y Rathore (2014), desarrollaron el trabajo de investigación: “Explorando La Relación Entre Estrés Laboral y Compromiso Organizacional: Un Estudio Del Sector Indian It”. Investigación que se realizó en India, el objetivo de este trabajo fue encontrar la relación entre el estrés de los empleados y su compromiso organizacional. En este estudio se analizaron los datos mediante el SPSS y se llegó al siguiente resultado:

- El compromiso de los empleados muestra una correlación significativamente negativa en relación con el estrés organizacional.

2.3.2. Antecedentes nacionales

A. Ledesma (2017), desarrolló el trabajo de investigación intitulada: “Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017”, en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Tuvo como propósito determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional

en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017. La investigación fue el hipotético deductivo, utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel descriptivo, correlacional, transaccional, llegando a la siguiente conclusión más importante:

- La investigación concluye que la relación entre Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en los docentes es negativa y con un nivel de correlación baja ($r=-,213$), en cuanto a la significancia muestra que p es menor a 0,01, por lo que la relación es significativa entre las variables. Existe una relación negativa y significativa baja, con un $r=-,245$ y el $p - \text{valor}=0.000 < .01$, entre la variable Estrés laboral y la dimensión Compromiso afectivo en los docentes objeto de estudio. Existe una relación negativa y significativa baja, con un $r=-,210$ y el $p - \text{valor}=0.000 < .01$, entre la variable Estrés laboral y la dimensión Compromiso de continuación en los docentes objeto de estudio. Existe una relación negativa y significativa baja, con un $r=-,231$ y el $p - \text{valor}=0.000 < .01$, entre la variable Estrés laboral y la dimensión Compromiso normativo en los docentes objeto de estudio.

Los resultados de esta investigación demuestran que tienen una baja asociación entre las variables estrés laboral y el compromiso organizacional, lo que significa, cada variable se desarrolla de manera independiente en el personal que laboran en dicha Unidad de Gestión Educativa Local.

B. Garcia (2022), desarrolló el trabajo de investigación intitulada: “Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021” en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Tuvo como propósito

describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021. La metodología fue de tipo básica, buscó información de la realidad problemática, con el diseño no experimental, no se dio durante la presente investigación la manipulación de las variables de estudio, fue de corte transversal y de tipo correlacional. Se llegó a la siguiente conclusión más importante:

- Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de Rho = -0,045, así como $p = 0.527$ ($p > 0.05$), lo cual indica que no existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería.

Los resultados que se reporta en sus conclusiones de este trabajo, indican que no existe relación directa entre las variables de estudio lo cual es contraria a lo que reportan otros investigadores al respecto.

C. Ruíz (2019), realizó el trabajo de investigación intitulada: “Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud” en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Tuvo como propósito el determinar si existe relación entre el estrés ocupacional y el compromiso organizacional de los trabajadores. El diseño de investigación se fundamentó en ser descriptivo correlacional simple; y se realizó en la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud durante los meses de Mayo – Junio de 2019. Llegando a la siguiente conclusión más importante:

- Los resultados fueron procesados en SPSS. Se obtuvo que el nivel de estrés laboral es moderado en un 54,9%, el compromiso organizacional es alto en un

82,4%, la demanda de la tarea se relaciona con el compromiso organizacional ($p\text{-valor}=0.038, < 0.05$ y $r_s = 0,292$), la demanda del rol no se relaciona con el compromiso organizacional ($p\text{-valor}=0.124, > 0.05$ y $r_s = 0,218$), y la demanda interpersonal no se relaciona con el compromiso organizacional ($p\text{-valor}=1.00, > 0.05$ y $r_s = 0,000$). Se concluye que el estrés ocupacional no está relacionado con el compromiso organizacional de los trabajadores ($p\text{-valor}=0,330 > 0,05$ y $r_s = 0,139$).

De acuerdo a los resultados de este trabajo, podemos afirmar que las variables estrés ocupacional y el compromiso organizacional no están asociadas, lo que significa que si el nivel de estrés es alto, el compromiso organizacional es bajo.

D. Pezo (2021), desarrolló el trabajo de investigación intitulada: “Estrés laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020” en la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo. Tuvo como propósito de determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020. El tipo de investigación fue básica, enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental. Se llegó a la siguiente conclusión más importante:

- Se obtuvo que el 49% de los colaboradores desarrollaron un alto nivel de estrés laboral, mientras que el 32% presentó un nivel medio y el 19% un nivel bajo; por otra parte, el 47% tuvo un bajo compromiso organizacional, mientras que el 30% presentó un nivel medio y el 23% un nivel alto. Se concluyó que existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de

Tarapoto durante el periodo 2020, ya que mediante la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman, se obtuvo una probabilidad de error del 0%, quedando evidenciado que los altos niveles de estrés presentados en los colaboradores públicos, conllevaron en que se muestren menos comprometidos con la institución en la que laboran.

Los resultados del trabajo muestran que a mayor nivel de estrés existe menos compromiso con la institución en la cual laboran, ello influye negativamente en el logro de los propósitos y metas institucionales.

E. Alvarado (2018), realizó el trabajo de investigación titulada: “Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa privada de Trujillo” en la escuela de posgrado y estudios continuos de la Universidad Privada del Norte determinar la relación del compromiso organizacional y el estrés laboral en docentes de una institución Educativa Privada de Trujillo, para ello se utilizó un diseño no experimental, correlacional. Llegando a la siguiente conclusión más importante:

- Concluyéndose que existe correlación inversa significativa entre ambas variables.

Los resultados de este trabajo evidencian que no existe una relación directa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, lo cual dificulta los logros institucionales por el bajo compromiso que tienen el personal con la institución.

2.3.2. Antecedentes locales

A. Crucinta (2018), desarrolló el trabajo de investigación intitulada: “El estrés laboral del docente universitario y su relación con el clima organizacional en la Universidad Nacional de “San Antonio Abad” del Cusco, año 2016”, en la escuela de Posgrado de la

Universidad Alas Peruanas del Cusco, teniendo como objetivo principal el determinar el nivel de relación entre el estrés laboral del docente universitario y el desarrollo del clima organizacional en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2016. se utilizó el diseño no experimental de carácter descriptivo correlacional y transversal; descriptivo porque busca establecer y describir el nivel de prevalencia del estrés laboral del docente universitario determinar las características en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; Correlacional porque permitirá establecer el nivel de relación existente entre las variables de estudio, y ver en qué medida prevalece una variable sobre la otra y transversal porque los datos serán recogidos en un solo momento y en un tiempo único. Llegándose a la siguiente conclusión más importante:

- Efectivamente existe una correlación alta, inversa y significativa entre el clima organizacional de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y los niveles de estrés laboral que padecen los docentes universitarios, donde las hipótesis planteadas fueron confirmadas mediante la investigación y el desarrollo estadístico.

B. Borda (2019), realizó el trabajo de investigación titulada: “Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Uriel García de Wanchaq - Cusco – 2018”, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona el estrés laboral y las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Uriel García de Wanchaq - Cusco - 2018. El tipo de estudio aplicado en la investigación es el no experimental, porque no se manipulo ninguna variable, el diseño es correlacional, porque

busca conocer si existe relación entre las variables y transversal porque se realizó la toma por única vez. Se llegó a la siguiente conclusión más importante:

- Los resultados evidencian la presencia de estrés laboral dentro del rango moderado en el 50% por la presión de trabajo, el 27.8% se encuentra dentro de los normales, con 11.1% bajo y alto respectivamente; y las relaciones interpersonales que se maneja es el 47.2% existe una relación regular, el 27.8% bueno, el 19.4% deficiente y solo el 5.6% indica que es bueno, probando así la presencia de un nivel de correlación inversa moderada de -0.501 70.1% entre ambas variables, aceptando la hipótesis planteada que el estrés laboral y las relaciones interpersonales no son independientes estadísticamente y con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre las variables Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales.

Los resultados de los trabajos de investigación considerados como antecedentes en el contexto local, concluyen que no existe correlación directa entre las variables, estrés laboral y el compromiso organizacional a excepción del último trabajo que si existe relación directa; estos resultados obedecen a la realidad de cada institución, de cómo se lleva a cabo el liderazgo directivo y la identidad con la institución de parte de los docentes, entre otros factores.

CAPÍTULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis de la investigación

a. Hipótesis general

La correlación es indirecta significativa del estrés laboral con el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

b. Hipótesis específicas

- Existe correlación indirecta significativa del estrés laboral con el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.
- Existe correlación indirecta significativa del estrés laboral con el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.
- Existe correlación indirecta significativa del estrés laboral con el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

3.2. Identificación de variables e indicadores

Tabla 1

Indicadores de la variable Estrés Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores
Estrés laboral	Territorio organizacional	Grado de comodidad en el trabajo
	Tecnología	Disponibilidad de la tecnología. Capacitación para el uso de tecnología
	Influencia del líder	Grado de poder del líder sobre los trabajadores
	Falta de cohesión	Grado de integración grupal
	Respaldo del grupo	Grado de apoyo grupal
	Estructura organizacional	Nivel de control sobre la tarea
	Clima organizacional	Comprensión del plan estratégico

Tabla 2

Indicadores de la Variable Compromiso Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación con la organización
		Involucramiento en la organización
		Inversiones en la organización
	Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas
	Compromiso normativo	Lealtad
		Sentido de obligación

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de la Variable Estrés Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, en los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias (OIT, 2016)	La recogida de datos será a través de las dimensiones e indicadores que presenta la variable	Territorio organizacional	Grado de comodidad en el trabajo	-Crónico
		Tecnología	Disponibilidad de la tecnología.	-Severo
		Influencia del líder	Capacitación para el uso de tecnología	-Moderado
		Falta de cohesión	Grado de poder del líder sobre los trabajadores	-Leve
		Respaldo del grupo	Grado de integración grupal	
		Estructura organizacional	Grado de apoyo grupal	
		Clima organizacional	Nivel de control sobre la tarea	
			Comprensión del plan estratégico	

Nota: Adaptado de Laime (2018)

Tabla 4

Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Se entiende como, el ambiente, donde los colaboradores desarrollan sus actividades diarias, en	La variable de estudio, busca la evaluación del compromiso organizacional, mediante las dimensiones de	Compromiso afectivo	-Lazos emotivos	
			-Percepción de satisfacción	-Alto
		Compromiso de continuación	-Sentido de pertenencia	-Medio
			-Necesidad de trabajar	-Bajo

plena relación con su compromiso: afectivo, de	-Opciones de trabajo
satisfacción y el sentimiento continuación y compromiso	-Permanencia
de pertenencia o motivación normativo.	-Reciprocidad
que se tiene con una entidad	
(Palma, 2020).	

Tabla 5.*Matriz de instrumentos*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta
Estrés laboral	Territorio organizacional	Grado de comodidad en el trabajo	3,15,22	-Nunca
		Disponibilidad de la tecnología.	4,25	-Algunas veces
	Tecnología	Capacitación para el uso de tecnología	14	-A veces
				-Generalmente
	Influencia del líder	Grado de poder del líder sobre los trabajadores	5,6,13,17	-Siempre
	Falta de cohesión	Grado de integración grupal	7,9,18,21	
	Respaldo del grupo	Grado de apoyo grupal	8,19,23, 25	
	Estructura organizacional	Nivel de control sobre la tarea	2,12,16,24	
Compromiso organizacional	Clima organizacional	Comprensión del plan estratégico	1,10,11,20	
	Afectivo	-Lazos emotivos	1, 3,	-Totalmente de acuerdo
		-Percepción de satisfacción	4, 5, 16, 17 y 18	-De acuerdo
	Continuidad	-Sentido de pertenencia	1, 6,	-Ni de acuerdo/ni en desacuerdo
		-Necesidad de trabajar	7,	-En desacuerdo
		-Opciones de trabajo	910	
	Normativo	-Permanencia	8, 11, 12, 13,	-Totalmente en desacuerdo
		-Reciprocidad	14 y 15	

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. **Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

Según datos de la Municipalidad provincial de Paruro (2023), la demarcación geográfica es la siguiente:

Ubicación geográfica

La provincia de Paruro, es una de las 13 Provincias del departamento del Cusco, fue creada por Decreto Supremo durante el Gobierno de Hipólito Unanue, posteriormente fue reconocida por Ley N° 683, el 21 de diciembre de 1907.

Limita al norte con las provincias de Cusco y Anta, al este con las provincias de Quispicanchi y Acomayo, al sur con las provincias de Acomayo y Chumbivilcas y al oeste con la provincia de Cotabambas departamento de Apurímac.

La provincia de Paruro, se encuentra ubicada a 64 km. de la capital del departamento de Cusco, su territorio se ubica geográficamente entre las coordenadas 71°50'52" de longitud Oeste y entre los 13°45'42" latitud Sur del meridiano de Greenwich, abarcando zonas alto andinas y valles inter andinos, cuenta con una extensión territorial de 1984.42 Km² que representa el 27.57% de la superficie total del departamento de Cusco. Respecto a la altitud, varía de acuerdo a los pisos ecológicos presentes en la provincia, varía entre los 2800 msnm. (Colcha) hasta los 3910 msnm. (Omacha), la capital de la provincia se encuentra a una altitud de 3,043 m.s.n.m. El

territorio de Paruro es atravesado por los ríos Apurímac, Velille, Santo Tomás, Paruro y Ccorcca, que conforman las subcuencas hidrográficas del río Velille, Santo Tomas y Mollemolle.

De acuerdo a Masal, (2007), la provincia de Paruro tiene las siguientes características en cuanto a clima, precipitación y humedad:

- El clima es diferenciado debido a los pisos altitudinales que conforman una gradiente térmica y régimen de precipitaciones: 24 A. Temperatura. De acuerdo a la gradiente térmica, en el área de estudio, los climas van del templado y típico clima de valle interandino que se registra en el fondo de valle al del frío extremo en el límite más elevado, varia de 12°C a 3400 m y 7°C en promedio a 3800 m, noviembre es el mes más cálido. Los meses de mayor frío son, junio, julio y agosto, época en que se manifiestan las heladas presentando temperaturas bajo 0° C.
- Precipitación. Se ha observado que la mayor parte del año reina una completa sequedad, principalmente entre abril a setiembre. Las lluvias suelen comenzar desde septiembre, aunque sin gran intensidad, siendo diciembre a marzo los meses más lluviosos, terminando en abril. La precipitación total anual es de 825.70 mm, alcanzando 172 mm, y 2.4 mm en noviembre.
- Humedad relativa media anual. En la zona oscila entre 53% en el mes de septiembre y 70% en el mes de febrero, con un promedio anual del 60%. Se muestra un mayor porcentaje de humedad de enero a marzo, disminuyendo para los meses de junio a octubre, debido al cambio de estación.

Paruro cuenta con ecosistemas que mantienen una apreciable biodiversidad, encontrándose en una situación frágil, debido al aprovechamiento inadecuado de sus recursos. (Masal, 2007)

De acuerdo con el Gobierno Regional Cusco (2013) en Paruro se hallaron 364 especies vegetales, la mayor cantidad de especies encontradas hasta el momento. Dentro de estas plantas tenemos varias especies de tumbos (*Passiflora*), de salvajinas (*Tillandsia*) y de orquídeas, como por ejemplo la orquídea *Odontoglossum bicolor*, además hay plantas en peligro de extinción tales como el cedro andino (*Cedrela angustifolia*) y la begonia (*Begonia veitchii*), se clasificó en formaciones y encontró 19 comunidades vegetales:

I. Herbetum o comunidades predominantemente herbáceas:

1. Pajonal, Pastizal
2. Yaretal,
3. Pajonal Higrofitico
4. Vegetación Saxícola.

II. Interfases agua-tierra:

5. Bofedal

III. Fruticetum o comunidades de matorrales:

6. Rodales de Achupalla
7. Matorral Mixto
8. Matorral de Chamana (*Dodonaea viscosa*)
9. Matorral Espinoso
10. Matorral de Chillca

IV. Arboretum o comunidades de árboles:

11. Bosques de T'asta (*Escallonia myrtilloides*),
12. Bosques de Q'euña (*Polylepis* spp.),
13. Bosques de Chachacoma (*Escallonia resinosa*),

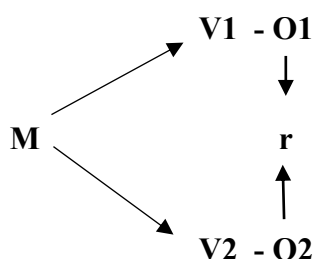
14. Bosques de Molle (*Schinus molle*),
15. Bosques de Aliso (*Alnus acuminata*),
16. Bosques de Unca (*Myrcianthes oreophila*)
17. Bosques de Patty (Bosques secos)
18. Bosque Mixto.

4.2. Tipo y nivel de investigación

El tipo de la investigación en el presente trabajo, corresponde a una investigación básica o teórica, porque se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sobre las variables en estudio (Carrasco, 2005).

El nivel de investigación es descriptivo correlacional, porque a partir de la descripción de las variables en estudio se estableció la correlación entre las variables en estudio (Carrasco, 2005).

Por las características de la investigación, el diseño que corresponde es el diseño no experimental de corte transversal; el esquema del diseño se presenta a continuación:



Donde:

M= Muestra de estudio

V1= Estrés laboral

V2= Compromiso organizacional

O = Observaciones a cada variable

r = Relación

4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis la conforma todo el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Paruro.

4.4. Población de estudio

La población de estudio la conforman las 48 personas que laboran en la UGEL Paruro, de los cuales se tiene a 20 damas y 28 varones, que desempeñan sus actividades en las diferentes dependencias de esta institución, los cuales están distribuidos según la función que cumplen y en base a un organigrama:

Tabla 5

Población de estudio

Nº	Dirección	Genero		Sub total
		Femenino	masculino	
1	Director		1	1
2	Analista legal		1	1
3	Responsable de tramite documentario		1	1
4	Secretaria de dirección	1		1
5	Conductor de la camioneta		1	1
	Área de gestión Institucional			
6	Jefe de área de gestión institucional		1	1
7	Responsable de SIAGIE		1	1
8	Especialista en finanzas y presupuesto		1	1
9	Responsable de planificación	1		1
10	Secretaria de AGI	1		1
11	Especialista en monitoreo y evaluación			1
	Área de Gestión Administrativa y de Personal			
12	Jefe de área de Administración		1	1
13	Sec-adm y personal	1		1
14	Responsable de remuneraciones	1		1
15	Responsable de patrimonio	1		1
16	Analista en escalafón y tecnologías	1		1
17	Contadora	1		1
18	Tesorera	1		1
19	Especialista en procesos administrativos y disciplinarios	1		1
20	Responsable de escalafón	1		1
21	Responsable de AIRHP	1		1
22	Responsable de abastecimientos		1	1

23	Apoyo en patrimonio		1	1
24	Responsable de almacén		1	1
25	Responsable de NEXUS		1	1
26	Personal de servicio		1	1
27	Vigilante rotativo		1	1
28	Vigilante rotativo		1	1
29	Vigilante rotativo	1		
30	Vigilante rotativo		1	
Área de Gestión Pedagógica				
31	Jefe de área de gestión pedagógica		1	1
32	Secretaria AGP	1		1
33	Especialista inicial	1		1
34	Especialista inicial	1		1
35	Especialista inicial	1		1
36	Especialista primaria		1	1
37	Especialista primaria		1	1
38	Especialista primaria		1	1
39	Especialista primaria	1		1
40	Especialista secundaria		1	1
41	Especialista de secundaria .		1	1
42	Especialista de EIB		1	1
43	Especialista de primaria		1	1
44	Especialista de educación física		1	1
45	Especialista en convivencia e.	1		1
46	Responsable local de la calidad e información	1		1
47	Responsable de PREVAED		1	1
48	Responsable de OCI		1	1
TOTAL				48

Nota: Cuadro de personal de la UGEL Paruro

4.5. Tamaño de muestra

El tamaño de la muestra la integran los 48 trabajadores de la Unidad de Gestión

Educativa Local de la provincia de Paruro.

4.6. Técnica de selección de muestra

Para la selección de la muestra de estudio, se aplicó la técnica estadística no probabilística que, en este caso, corresponde a una muestra del tipo censal por conveniencia de la investigadora, el cual incluye como sujetos muestrales a todo el personal administrativo que labora en la UGEL Paruro.

4.7. Técnicas de recolección de información

La técnica que permitió recoger datos a nivel de campo, es la encuesta para ambas variables, cada uno de ellos con su correspondiente instrumento (cuestionarios de encuesta), dichos instrumentos tienen las siguientes características:

- El cuestionario sobre estrés laboral, conta de 25 ítems, los que responden a recoger información en base a las dimensiones e indicadores del estrés laboral; del mismo modo, las opciones de respuesta están dadas en escalas de valoración: nunca, algunas veces, a veces, generalmente y siempre.
- El cuestionario sobre la variable compromiso organizacional, consta de 15 ítems que responden directamente a las dimensiones e indicadores de la variable. Las opciones de respuesta corresponden a cinco escalas de valoración: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

- Validez: para la validez de contenido de los instrumentos, se aplicó la técnica de validación de juicio de expertos; quienes evaluaron cada uno de los instrumentos teniendo en cuenta los 10 criterios de evaluación de la ficha de validación, cotejando los ítems con las dimensiones y sus correspondientes indicadores. Para el proceso de validación se ha hecho alcance a los expertos, la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de las variables, los instrumentos de investigación y la ficha de validación, respectivamente, los mismos que brindaron su opinión de conformidad favorable. Los resultados de este proceso se presentan a continuación:

Tabla 6*Resultados de la validez de contenido*

Nº	Experto	Estrés laboral	Compromiso organizacional
01	Dr. Humberto Alzamora Flores	Muy buena-aplicable	Muy buena-aplicable
02	Dra. Mercedes Vargas Fernández	Muy buena-aplicable	Muy buena-aplicable
03	Dr. Luis Epifanio Canal Apaza	Muy buena-aplicable	Muy buena-aplicable

Confiabilidad del instrumento

Respecto a la determinación del índice de confiabilidad, Hernández et ál, (2014), mencionan:

Existe procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, donde se utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad que pueden oscilar entre cero y uno, donde recordemos que un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad. Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la medición. (p.301)

Para precisar el índice de confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la siguiente tabla de valores:

Tabla 7*Valores de los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach*

Valores	Niveles de confiabilidad
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.25	Baja confiabilidad
0.26 a 0.50	Confiabilidad media o regular
0.75 a 0.89	Aceptable confiabilidad
0.9 a 1	Elevada confiabilidad

Nota: Obtenido de Hernández et ál., (2014, p.302)

Luego de aplicar el instrumento a una prueba piloto de 5 docentes, se determinó el coeficiente del Alfa de Cronbach. A continuación, se visualizan los resultados, siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.93 para el instrumento Estrés laboral y 0.91 para el instrumento de compromiso organizacional, comparado estos valores con la tabla, los instrumentos en mención tienen elevada confiabilidad.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para el análisis e interpretación de los datos recogidos a nivel de campo, luego del vaciado en el programa Excel, se ha transferido los datos al software estadístico del SPSS, v-26; en base a esta información, se ha generado la base datos, para luego realizar el análisis estadístico descriptivo y el análisis estadístico inferencial y presentar los resultados de la estadística descriptiva en tablas y figuras para su análisis e interpretación.

Para la estadística descriptiva se ha hecho uso de la siguiente baremación:

Tabla 8

Baremación para el análisis estadístico del estrés laboral

Niveles de estrés laboral	Rango
Crónico	103 – 125
Severo	77 – 102
Moderado	51 – 76
Leve	25 – 50

Nota: Elaborado en base a la propuesta de Llosa (2011)

Tabla 9*Baremación para el análisis estadístico del nivel de compromiso organizacional*

Variables	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso organizacional
Alto	19 – 25	19 – 25	19 – 25	57 – 75
Medio	12 – 18	12 – 18	12 – 18	36 – 56
Bajo	5 – 11	5 – 11	5 – 11	15 – 35

Nota: Elaboración propia en base a los ítems y las dimensiones de cada variable

4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para probar las hipótesis de investigación, se utilizó la técnica estadística no paramétrica en base a los resultados de la prueba de normalidad, los datos no tienen distribución normal y se ha trabajado con una muestra de 48, es decir menor a 50 sujetos. La técnica estadística no paramétrica que se aplicó, fue el Tau C de Kendal; porque es una técnica que permite analizar variables cuantitativas ordinales y tienen diferente número de niveles de valoración cada una de las variables de estudio.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados de la estadística descriptiva

5.1.1. Resultados del estrés laboral

a) Resultados del nivel de estrés laboral

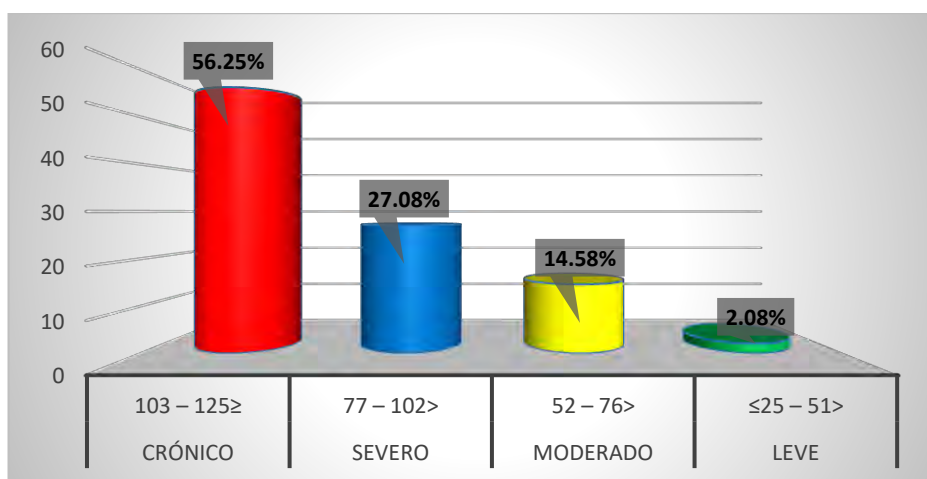
Tabla 10

Nivel de estrés laboral

Categorías	Rango	Fi	%
Severo	103 – 125 $\geq$	27	56,25
Moderado	77 – 102 $>$	13	27,08
Leve	51 – 76 $>$	7	14,58
Normal	$\leq$ 25 – 50 $>$	1	2,08
Total		48	100,00

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 1. *Nivel de estrés laboral*



Nota: Elaborado en base a la información de la tabla 9

Análisis e interpretación: En la tabla 10 y figura 1, se presentan los resultados sobre el nivel de estrés laboral generado en el personal administrativo de la UGEL Paruro, en ella se observa que, al 56,25% del personal, de acuerdo a sus respuestas indican estar con un nivel de estrés crónico, el 27,08% del personal indica tener estrés severo, al 14,58% de ellos presenta estrés moderado y solo el 2,08% de personal restante indica presentar estrés leve. Estos resultados nos permiten inferir que, el personal administrativo de la UGEL Paruro, presenta estrés crónico seguida del estrés severo, posiblemente por las nuevas condiciones laborales, debido a que tienen una experiencia colmada de emociones no agradables y negativas que conllevan al enfado, la ansiedad, la frustración, el nerviosismo y la depresión que son resultantes de ciertos componentes de la labor que desempeñan los trabajadores y que son acompañados por cambios no sólo bioquímicos sino también psicológicos y conductuales; por las nuevas condiciones laborales con la inclusión de la tecnología en la labor que desempeñan, también es un factor que elevan los niveles de estrés laboral.

5.1.2. Resultados de la variable compromiso organizacional

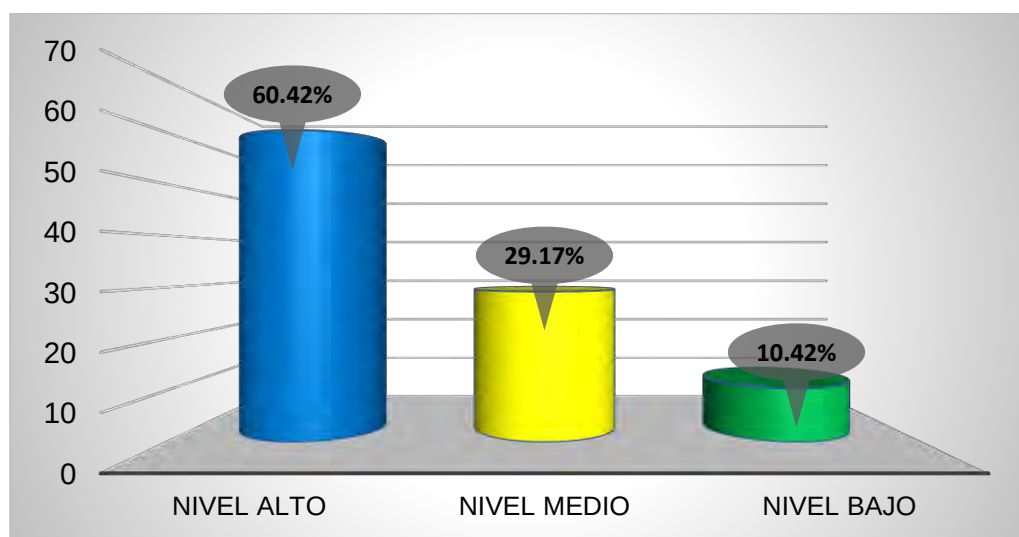
a) Dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 11

Resultados de la dimensión compromiso afectivo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	29	60,42
Nivel medio	14	29,17
Nivel bajo	5	10,42
Total	48	100,0

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 2. *Dimensión compromiso afectivo*

Nota: Elaborado en base a la información de la tabla 11

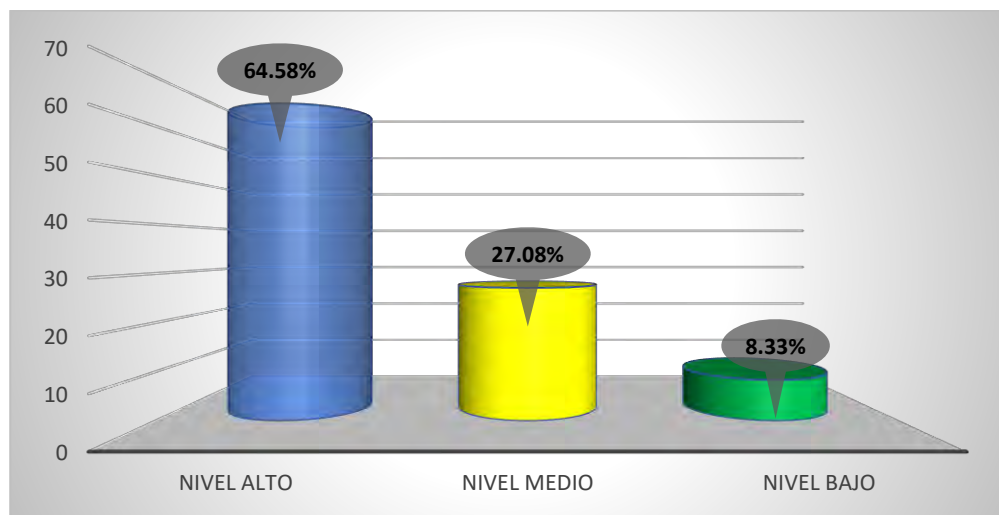
Interpretación: en la tabla 11 y figura 2, se percibe que, el 60,42% del personal administrativo de la UGEL Paruro, evidencia que tienen alto nivel de compromiso afectivo, del 29,17% su compromiso afectivo se encuentra en el nivel medio y solo del 10,42% del personal restante tiene compromiso bajo. Observando estos valores podemos inferir que más del 60% del personal administrativo manifiestan tener compromiso afectivo con la institución en la que trabaja, debido posiblemente a que se manifiesta sus lazos emotivos y demás encuentran satisfacción por ser parte de esta institución.

Tabla 12

Dimensión: compromiso de continuidad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	31	64,58
Nivel medio	13	27,08
Nivel bajo	4	8,33
Total	48	100,0

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 3. *Dimensión: Compromiso de continuidad*

Nota: Elaborado en base a la información de la tabla 12

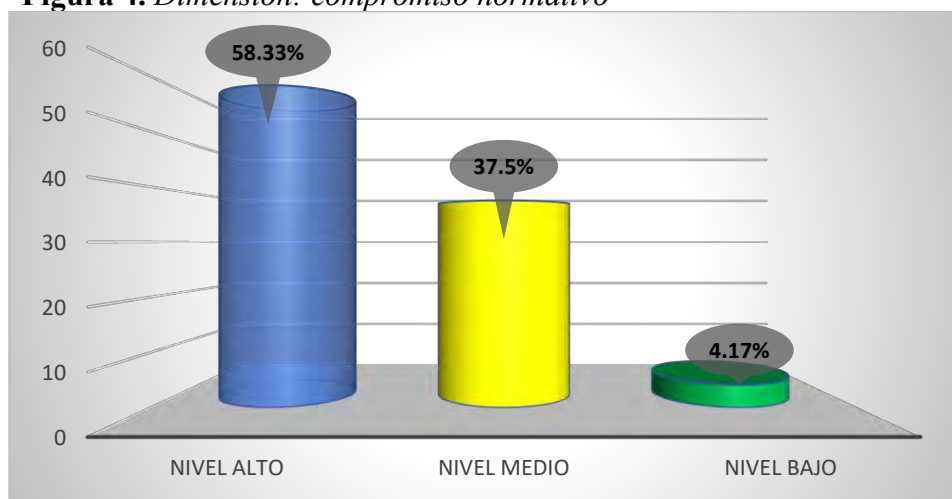
Interpretación: en la tabla 12 y figura 3, se percibe que, el 64,58% del personal administrativo de la UGEL Paruro, evidencia que tienen alto nivel de compromiso de continuidad, del 27,08% su compromiso de continuidad se encuentra en el nivel medio y solo del 8,33%% del personal restante tiene compromiso de continuidad bajo. Observando esta información, podemos inferir que, casi las dos terceras partes del personal administrativo de la UGEL, tienen en nivel alto su sentido de pertenencia a la institución, están allí porque también existe la necesidad de trabajar y además de la opción de trabajo que les brinda la institución.

Tabla 13

Compromiso normativo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	28	58,33
Nivel medio	18	37,5
Nivel bajo	2	4,17
Total	48	100,0

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 4. *Dimensión: compromiso normativo*

Nota: Elaborado en base a la información de la tabla 13

Interpretación: en la tabla 13 y figura 4, se percibe que, el 58,33% del personal administrativo de la UGEL Paruro, evidencia que tienen alto nivel de compromiso de normatividad, del 37,5% su compromiso normativo se encuentra en el nivel medio y solo del 4,17%% del personal restante tiene compromiso de normatividad bajo. Observando esta información, podemos inferir que, casi del 60% del personal administrativo su compromiso normativo se encuentra en el nivel alto, lo que significa que, a expensar de tener presente las funciones que deben cumplir de acuerdo al manual de organización y funciones de la institución, ellos responden a las necesidades institucionales.

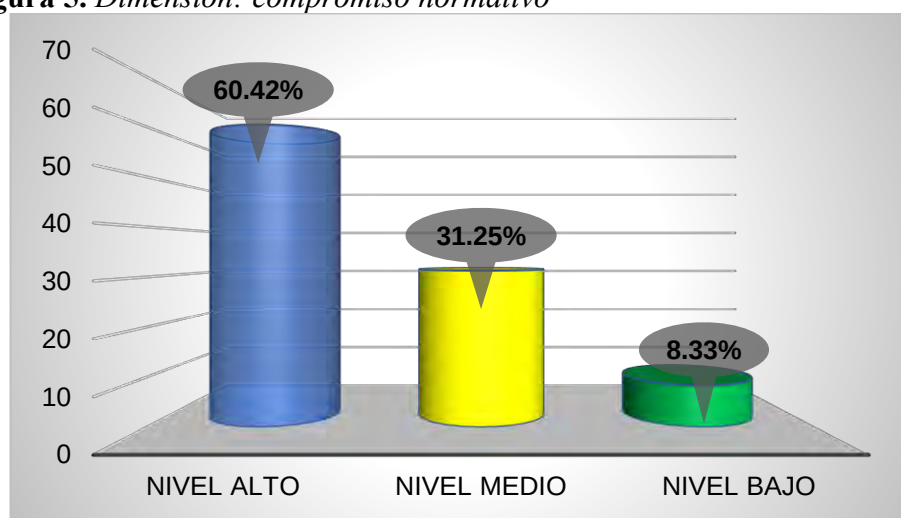
b) Resultados del compromiso organizacional

Tabla 14

Compromiso organizacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	29	60,42
Nivel medio	15	31.25
Nivel bajo	4	8,33
Total	48	100,0

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 5. *Dimensión: compromiso normativo*

Nota: Elaborado en base a la información de la tabla 14

Interpretación: en la tabla 14 y figura 5, se percibe que, el 60,42% del personal administrativo de la UGEL Paruro, evidencia que tienen alto nivel de compromiso con la institución, del 31,25% su compromiso se encuentra en el nivel medio y solo del 8,33%% del personal restante tiene compromiso institucional es bajo. Observando esta información, podemos inferir que, en las dos terceras partes del personal su compromiso institucional se encuentra en el nivel alto, lo que significa que tienen lazos fuertes de identificación con la institución y encuentran satisfacción por estar allí laborando, eso les implica permanencia, reciprocidad en base a la oportunidad laboral que les brinda la institución, teniendo presente la función que deben cumplir en base al manual de organización y funciones de la institución.

5.2. Estadística inferencial

Para el procesamiento de la estadística inferencial, previamente se ha realizado la prueba de normalidad de los datos, para lo que se han planteado las siguientes hipótesis estadísticas:

Para la variable Estrés laboral:

H0: Los datos de la variable estrés laboral presentan una distribución normal

H1: Los datos de la variable estrés laboral no presentan una distribución normal

Para la variable Compromiso organizacional:

H0: Los datos de la variable compromiso organizacional presentan una distribución normal

H1: Los datos de la variable compromiso organizacional no presentan una distribución normal

Los resultados de la prueba de normalidad de ambas variables, se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 15

Resultados para la prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para las variables de estudio

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,328	48	,000
Compromiso organizacional	,431	48	,000

Nota: Elaboración propia a partir de la base de datos de las encuestas

En la tabla anterior se presentan los resultados para la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, en la que se aprecia que los p valores, para las variables de estudio, no presentan una distribución normal, por tanto, corresponde utilizar la técnica estadística no paramétrica, sin embargo, por tener variables de análisis cuantitativas y con el mismo número de niveles de análisis, se optó por aplicar la técnica estadística no paramétrica del Tau c de Kendall, para probar las hipótesis de investigación:

A continuación, se presentan los resultados de la prueba de hipótesis, con la técnica estadística que corresponde:

a) Hipótesis general

H1: La correlación es indirecta significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

H0: La correlación no es indirecta significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

Tabla 16*Correlación por Tau c de Kendall, para Estrés laboral y Compromiso organizacional*

		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-.543	.192	1.676	.042
N de casos válidos		48			

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Análisis: En la tabla 16, se presenta los resultados de la correlación calculada, para el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro, que de acuerdo a los resultados del estadístico Tau c de Kendall aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación indirecta entre ambas variables de estudio, porque el valor sigma calculado es 0,042, lo cual este valor es menor a 0,05 ($0,042 > 0,05$), por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces concluimos que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación indirecta entre las variables estudiadas.

Para las hipótesis específicas

- hipótesis específica 1

Hi: Existe correlación indirecta significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

H0: No existe correlación indirecta significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

Tabla 17*Correlación Tau c de Kendall, para la Estrés laboral y Compromiso afectivo*

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-.587	.196	1.678	.031
N de casos válidos		48			

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Análisis: En la tabla 17, se presenta los resultados de la correlación calculada, para el estrés laboral y el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro, que de acuerdo a los resultados del estadístico Tau c de Kendall aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación indirecta entre ambas variables de estudio, porque el valor sigma calculado es 0,031, lo cual este valor es menor a 0,05 ($0,031 > 0,05$), por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces concluimos que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación indirecta entre las variables estudiadas.

- Hipótesis específica 2

Hi: Existe correlación indirecta significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

H0: No existe correlación indirecta significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

Tabla 18*Correlación Tau c de Kendall, para Estrés laboral y Compromiso de continuidad*

		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-.510	.342	.806	.016
N de casos válidos		48			

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Análisis: En la tabla 18, se presenta los resultados de la correlación calculada, para el estrés laboral y el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro, que de acuerdo a los resultados del estadístico Tau c de Kendall aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación indirecta entre ambas variables de estudio, porque el valor sigma calculado es 0,016, lo cual este valor es menor a 0,05 ($0,031 > 0,05$), por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces concluimos que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación indirecta entre las variables estudiadas.

- Hipótesis específica 3

Hi: Existe correlación indirecta significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

H0: No existe correlación indirecta significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

Tabla 19*Correlación Tau c de Kendall, para Estrés laboral y Compromiso normativo*

		Error estándar			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-.463	.041	1.685	.039
N de casos válidos		48			

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Análisis: En la tabla 19, se presenta los resultados de la correlación calculada, para el estrés laboral y el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro, que de acuerdo a los resultados del estadístico Tau c de Kendall aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación indirecta entre ambas variables de estudio, porque el valor sigma calculado es 0,039, lo cual este valor es menor a 0,05 ($0,039 > 0,05$), por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces concluimos que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación indirecta entre las variables estudiadas.

5.3. Discusión de resultados

Sobre el objetivo general: Determinar la correlación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.

Los resultados a los que se obtuvieron en la presente investigación, con respecto al objetivo general, evidencian que el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro, tiene relación indirecta significativa, esto corroborado con los resultados obtenidos del estadístico Tau c de Kendall, donde el valor sigma calculado es 0,042, lo cual este valor es menor a 0,05 ($0,042 > 0,05$), a un nivel de significancia de 0,05 de ocurrencia. De acuerdo a este resultado, se ha determinado que los niveles de estrés que presenta el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, es considerable, porque el 56,5% de los trabajadores presentan estrés severo, seguida de un 27,8% del personal con estrés moderado, lo

que implica que por otra parte la variable, compromiso organizacional, en los resultados se reflejan que el 60,42% de los trabajadores tiene un nivel de compromiso alto con la institución, hasta pareciera contradictorio. Sin embargo, según lo mencionado por la OIT (2016), los intercambios de las personas con el ambiente del trabajo, las actividades que desarrollan, los horarios, remuneraciones, trato de los jefes entre otros criterios dependen como el individuo afronta esta situación y se evalúa el grado de nivel del estrés, por ello es importante que las empresas evalúen y promuevan el desarrollo profesional de su personal y darles los tiempos requeridos para evitar la fatiga en el trabajo repercutiendo en la productividad de cada uno de ellos. Lo dicho por la OIT, las actividades que se desarrollan muchas veces elevan los niveles de estrés en el personal, pero en el caso de los resultados de la presente investigación, si se tienen altos niveles de estrés, pero tienen buen compromiso con la institución en la cual laboran, lo que quiere decir, los altos niveles de estrés, no es debido a la actividad laboral, sino a la influencia del COVID 19, que generó nuevas formas de trabajo y el uso de herramientas digitales.

De acuerdo a lo indicado por, Perspectivas (2007), el estrés laboral origina un conjunto de efectos negativos y consecuencias, tanto en el a nivel fisiológico: dolor en de piel, así como la pérdida de cabello, dilatación en las pupilas y la sensación de tener un nudo en la garganta, tensión muscular, taquicardia y aumento de la tensión arterial, el aumento de glucemia en la sangre, aumento de colesterol, acrecimiento de metabolismo basal, alteración del ritmo respiratorio e inhibición en el sistema inmunológico; en el nivel cognitivo: mal humor, escasa concentración, sensible a la crítica y escasos sentimientos de control, indecisión, desorientación, preocupación; y en el nivel psicomotor del sistema motor: trastornos alimenticios, fobias, ansiedad, trastornos sexuales, insomnio, risas nerviosas y bostezos excesivos, asimismo

incremento del apetito, reacciones impulsivas, voz entrecortada, y desbordes emocionales, temblores al momento de hablar, impresión, consumo de tabaco y el alcohol. Estas consecuencias se evidencian en el personal, no a consecuencia de la carga laboral, sino es debido a los nuevos cambios en el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado, según, Helrriegel y Slocum (2009), los individuos que laboran en una organización tienen, el compromiso con la organización y ello representa una actitud ante el trabajo más amplia que la satisfacción laboral, porque se aplica a toda la organización y no sólo al empleo.

Del mismo modo, Mathieu y Zajac (1990), sostienen dos aspectos en la conducta organizacional de estas dos variables, llegando a proponer un esquema de dos ejes; vertical y horizontal, el cual, está asociado al comportamiento frente al estrés. Los trabajadores con un alto índice de compromiso en el eje vertical, sentirán un impacto más fuerte referente al estrés, debido a que consumen más energía de lo general, teniendo así consecuencias de agotamiento emocionales y físicas, el cual, lo hacen con la intención de no querer quedar mal con su centro de trabajo, manteniendo su alta identificación con la misma. Los resultados del presente trabajo demuestran que son muy relevantes su identificación de los trabajadores con su institución, a pesar de vivenciar altos niveles de estrés severo en el personal que labora en la actualidad.

Con respecto a los resultados de correlación directa existente entre la variable, estrés laboral y el compromiso organizacional, según las conclusiones arribadas en los trabajos de investigación consideradas como antecedentes, podemos afirmar que existe coincidencia en algunas investigaciones, pero también existe resultados discordantes, tales hechos se pueden reflejar en los resultados reportados por, Cañete (2018), en el trabajo de investigación de cuyo título: “Incidencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del área

administrativa pertenecientes a la empresa Oleana durante el periodo 2018” desarrollado en la Universidad Católica del Ecuador. En sus resultados menciona que, la fuerza laboral muestra tener mayor compromiso normativo ante la organización. En cuanto al nivel de estrés, gran parte de los trabajadores están posicionados en “Activo Colectivo”, lo cual indica que tienen estrés positivo (eustrés). En conclusión, que existe correlación entre cada variable, estrés laboral y compromiso organizacional y dicha correlación es directa (positiva) pero con un nivel bajo.

Asimismo, los resultados obtenidos por, García (2022) en el trabajo de investigación intitulada: “Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021”, son parecidos a los obtenidos en la presente investigación, ya que en sus resultados mencionan que, de acuerdo al estadístico del coeficiente de correlación aplicado, el Rho =- 0,045, así como $p = 0.527$ ($p > 0.05$), lo cual indica que no existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería.

El trabajo desarrollado por, Ledesma (2017), sobre: “Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017”, en sus resultados muestran lo contrario a los resultados de la presente investigación, porque menciona que, la relación entre Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en los docentes es negativa y con un nivel de correlación baja ($r = -,213$), en cuanto a la significancia muestra que p es menor a 0,01, por lo que la relación es significativa entre las variables. Existe una relación negativa y significativa baja, con un $r = -,245$ y el $p - \text{valor} = 0.000 < .01$, entre la variable Estrés laboral y la dimensión Compromiso afectivo en los docentes objeto de estudio. Existe una relación negativa y significativa baja, con un $r = -,210$ y el $p - \text{valor} = 0.000 < .01$, entre la variable Estrés laboral y la dimensión Compromiso de continuación en los docentes objeto de estudio. Existe una relación

negativa y significativa baja, con un $r=-,231$ y el $p - \text{valor}=0.000 < .01$, entre la variable Estrés laboral y la dimensión Compromiso normativo en los docentes objeto de estudio.

Desde el punto de vista metodológico, los investigadores Cañete, Garcia y Ledezma considerados en esta investigación sus trabajos como antecedentes, siguieron los mismos procedimientos metodológicos aplicados en la presente investigación, desde el diseño, las técnicas de recojo de datos y el análisis estadístico; solo difieren en la técnica estadística no paramétrica aplicada, debido a que en esta investigación se trabajó con una muestra menor a 50 sujetos y en las otras investigaciones se desarrolló con muestras superiores a 50 sujetos muestrales, pero se utilizó la estadística no paramétrica.

CONCLUSIONES

- PRIMERA: Se concluye, que el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro, tiene una relación indirecta significativa, tal como lo muestra el estadístico no paramétrico del Tau c de Kendall, una correlación directa para ambas variables de acuerdo al reporte del coeficiente de correlación de Tau de -0,643, con un nivel de significancia igual a 0,042 que es menor al parámetro de comparación de 0,05, por tanto se concluye que a mayor estrés laboral existe menor compromiso con la institución en los profesores materia en estudio.
- SEGUNDA: Se demostró que el estrés laboral y el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro, tiene relación indirecta significativa, tal como lo demuestra, resultados del estadístico Tau c de Kendall aplicado sobre los datos recogidos, se ratifica la correlación directa entre ambas variables de estudio, porque el valor sigma calculado es 0,031, lo cual este valor es menor a 0,05 ($0,031 > 0,05$).
- TERCERO: Se demostró que el estrés laboral y el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro, tiene relación indirecta significativa, tal como lo demuestra, resultados del estadístico Tau c de Kendall aplicado sobre los datos recogidos, se ratifica la correlación directa entre ambas variables de estudio, porque el valor sigma calculado es 0,016, lo cual este valor es menor a 0,05 ($0,016 > 0,05$).
- CUARTO: Se demostró que el estrés laboral y el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro, tiene relación indirecta significativa,

tal como lo demuestra los resultados del estadístico Tau c de Kendall aplicado sobre los datos recogidos, se ratifica la correlación, porque el valor sigma calculado es 0,039, lo cual este valor es menor a 0,05 ($0,039 > 0,05$).

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al personal directivo de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Paruro, prever acciones que permitan identificar, en el personal administrativo, situaciones que constituyen condicionantes de estrés laboral; con la finalidad de implementar planes que permitan minimizar los efectos estresores y aumentar la eficiencia laboral del personal en dicha institución.

SEGUNDO: Se recomienda a las autoridades de la UGEL Paruro, identificar las necesidades de capacitación del personal administrativo sobre acciones y estrategias de cómo enfrentar y superar altos niveles de estrés, a fin de optimizar el compromiso con la institución y mejorar la actividad laboral.

TERCERO: Se recomienda diseñar y elaborar un programa para disminuir el nivel de estrés del personal que tiene severo y crónico nivel de estrés, a fin de armonizar el trabajo de los mismos y lograr mejores resultados. Por otra parte, también controlar los síntomas del estrés laboral, mediante sesiones de meditación o capacitaciones relacionadas con el control de las emociones, con la finalidad que se pueda evitar la incidencia de ello en los entornos personales.

CUARTO: Se recomienda a los jefes de área, respetar los horarios de trabajo a fin de evitar la prevalencia del estrés en el personal administrativo; así como, el distribuir la carga laboral de forma adecuada sin afectar el tiempo libre de cada uno de ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2008). *Gestión del Estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho*. Barcelona: Editorial Bresca Editorial.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Revista de Negocios del ITAM*(2), 9,21.
- Barceló, A. (2013). *Estudio piloto sobre la relación entre el nivel de mindfulness y el afecto positivo-negativo, ansiedad estado-rasgo, estrés y satisfacción académica en una muestra de estudiantes de psicología*. Tesis, Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Teruel, España. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/11315/files/TAZ-TFG-2013-536.pdf>
- Barrezueta, L. (2013). *El estrés laboral en el personal administrativo del Sistema Hospitalario Docente de la Universidad de Guayaquil*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/5859/1/Tesis%20Estres%20Laboral.pdf>
- Borda, R. (2019). *Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Uriel García de Wanchaq - Cusco - 2018*. Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Educación, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4200/253T20191040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camino, P. (2012). *Relación entre el Estrés Laboral que sufren los Instructores y su Compromiso Organizacional en una Institución Educativa*. Tesis de Posgrado, Universidad Tecvirtual de Ecuador, Ecuador.
- Cañarte, J. (2018). *Incidencia del estrés laboral en el compromiso Organizacional de los trabajadores del área administrativa Pertenecientes a la empresa Oleana durante el periodo 2018*. Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Quito – Ecuador, Ecuador.
- Cañete, E. (2018). *Incidencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa pertenecientes a la empresa Oleana durante el periodo 2018*. Tesis para la obtención del título de Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador , Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16073/Disertaci%c3%b3n%2c%20Evelyn%20Vanessa%20Ca%c3%b1arte%20Hormaza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco Diaz, S. (2006). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.

- Centro de Salud de Paruro. (2023). *Registro de licencias médicas por estrés laboral*. Cusco.
- Chacín, B., Rojas, L., Rodríguez, E., Corzo, G., & Corzo-Ríos, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. *Investigación Clínica*, 271-289.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D. F.: Mc Graw Hill.
- Crucinta, E. (2018). *El estrés laboral del docente universitario y su relación con el clima organizacional en la Universidad Nacional de "San Antonio Abad" del Cusco, año 2016*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación, Universidad Alas Peruanas, Cusco. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7585/Estr%C3%A9s%20laboral_Docente%20universitario_Relaci%C3%B3n%20con%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, M. (2011). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout*. Madrid: Editorial CEP, S.L.
- Daneri, F. (2012). *Psicobiología del Estrés*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad de Buenos Aires.
- De la Cruz, J. (2022). *Estrés laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores de salud de un Policlínico en Lima Sur - Perú, 2021*. Tesis de Maestría, Universidad de César Vallejo, Lima, Perú.
- Defensoría del pueblo - Cusco. (2022). *Reporte sobre demoras en trámites educativos*. Cusco.
- Dirección Regional de Educación del Cusco (DREC). (2022). *Diagnóstico de Infraestructura Tecnológica en UGELs rurales*. Cusco.
- Farfán, R. (2015). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015*. Tesis de Maestría, Universidad de César Vallejo, Lima, Perú.
- Flores, M. (2016). *Relación entre clima laboral y compromiso organizacional en el personal del ministerio público*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Floría, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Madrid: Editorial Fundación Confemetal.
- García, L. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Gutiérrez, R., & Ángeles, Y. (2012). *Estrés Organizacional*. México: Editorial Trillas.
- Helrrieguel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Artgraph.
- Iniesta, A., Azcona, J., Guillén, C., Meléndez, A., & Pastrana, J. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Editorial Sans Growing Brands.
- Ledesma, M. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017*. Tesis de Maestría, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Llosa, T. (2011). *Manual para evaluar el estrés en los ejecutivos*. Lima.
- Martin, M. (2008). Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*(26), 13-44.
- Masal. (2007). *Proyecto: El agua en la mancomunidad de municipalidades rurales*. Cusco: COSUDE, Gestión concertada de los RRNN en municipios rurales, Mancomunidad de municipalidades rurales "Hermanos Ayar".
- Mercado, P., & Gil, P. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Revista Innovar*(20), 161-174.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks. California: Sage Publications.
- MINEDU. (2023). *Informes de Gestión Anual de las UGELs (2020-2023)*. Lima.
- Municipalidad provincial de Paruro. (2023). *Plan de Desarrollo Concertado 2023-2026*. Cusco.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill/ Interamericana Editores.
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: Editorial OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. *Revista Protección de la salud de los trabajadores*(6), 1-49.
- Otero, J. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Perspectivas. (2007). *El estrés laboral como síntoma de una empresa*. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>

- Pezo, S. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Quispe, E. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2016*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/2903/253T20171113.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reza, C. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de planta del consorcio Abrus – Havoc en el*. Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica de Quito – Ecuador, Ecuador.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Editorial Pearson Education.
- Ruiz, M. (2019). *Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Ruzungunde, V., Murugan, C., & Hlatywayo, C. (2016). The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa. *International Business & Economics Research Journal*, 15(5), 219-226.
- Sánchez, H. (2013). *Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas*. Tesis de pregrado, Universidad de Extremadura.
- Sanjeev, M., & Rathore, S. (2014). Explorando La Relación Entre Estrés Laboral y Compromiso Organizacional: Un Estudio Del Sector Indian It. *Management Research and Practice*, 6(4), 40-56.
- Selye, H. (1974). *Estrés laboral sin angustia en las personas*. Filadelfia: Editorial Lippincott.
- Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: Editorial Manual Moderno.
- Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 33-50.
- UGEL PARURO. (2023). *Informe de Gestión 2023*. Cusco.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral análisis y prevención*. Zaragoza: Editorial UNE.

ANEXOS

PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORA

TALLER DE DESARROLLO SOCIOEMOCIONAL

1.-Introducción

El estrés laboral, o estrés en el trabajo, es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales. Hoy en día se trata como un problema colectivo y no individual que puede afectar a todos los trabajadores, de todas las categorías y profesiones. Además, el estrés laboral tiene efectos sobre la salud, tanto física como mental, pero también sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, sobre absentismo, rendimiento y productividad. El estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo, sin embargo, está incrementando su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones sociolaborales. Según datos de Eurostat, el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores tras los trastornos musculoesqueléticos. Por ello también está aumentando la sensibilización, a nivel internacional, sobre la necesidad de actuar frente al estrés en el trabajo. En el caso de la presente investigación se evidencia los altos niveles de estrés severo en los trabajadores de la UGEL Paruro, frente a ello nace la iniciativa de presentar esta propuesta a fin contribuir en disminuir los niveles de estrés y mejorar el trabajo.

2.-Objetivos general

Reducir el nivel de estrés en el entorno institucional para fomentar un mayor compromiso y productividad por parte del personal y los estudiantes

3.- Objetivos específicos

- Identificar y mitigar las principales fuentes de estrés dentro de la institución.

- Fomentar una cultura organizacional que promueva el bienestar y el equilibrio laboral.
- Aumentar el compromiso institucional a través de iniciativas de participación y reconocimiento

4.-Fundamentación

El estrés laboral es un problema creciente a nivel mundial, la Unidad de Gestión Educativa Local Paruro también se vio afectada por este problema (estrés), el estilo del trabajo que desarrollaba el personal administrativo se vio afectada por que se tuvo que cambiar los horarios al realizar trabajo remoto las reuniones se realizaban en cualquier momento del día de acuerdo a las necesidades o urgencias que podían suscitarse y eso genero cierto malestar en el personal administrativo afectándoles psicológicamente y fisiológicamente los trabajadores presentaban cierta negatividad ellos alegaban que el trabajo remoto debería llevarse en los horarios establecidos y no en diferentes horarios sintiéndose emocionalmente afectados porque sentían cierta invasión a su privacidad al no respetar sus horarios de trabajo. El estrés laboral tuvo consecuencias negativas para la salud y el bienestar del personal administrativo, así como en la productividad la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, la ambigüedad en las funciones, la falta de apoyo social y la presión para cumplir con metas elevadas. Impacto del Estrés en el Entorno Laboral: Reducción de la Productividad: El estrés crónico puede llevar a una disminución en la capacidad cognitiva, afectando la toma de decisiones, teniendo conflicto entre compañeros, la falta de reconocimiento o recompensa por parte de los representantes de la entidad. Esto impacta negativamente en la productividad y la eficiencia laboral

El Estrés en el Ámbito Institucional:

El estrés se define como una respuesta psicológica y fisiológica que ocurre cuando las demandas del entorno superan los recursos personales para hacerles frente. En el contexto institucional, el estrés puede ser provocado por factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, la ambigüedad en las funciones, la falta de apoyo social y la presión para cumplir con metas elevadas.

Impacto del Estrés en el Entorno Laboral:

Reducción de la Productividad: El estrés crónico puede llevar a una disminución en la capacidad cognitiva, afectando la toma de decisiones, la resolución de problemas y la creatividad. Esto impacta negativamente en la productividad y la eficiencia laboral.

Problemas de Salud: El estrés prolongado está asociado con problemas de salud mental como ansiedad, depresión y agotamiento (burnout), así como con problemas físicos como enfermedades cardiovasculares y trastornos del sueño.

Rotación de Personal: Altos niveles de estrés están correlacionados con un aumento en la intención de abandonar la institución, lo que puede llevar a una alta rotación de personal, pérdida de talento y aumento de costos asociados al reclutamiento y capacitación de nuevos empleados.

Compromiso Institucional:

El compromiso institucional se refiere al grado en que los empleados y miembros de una institución están dispuestos a invertir su tiempo, energía y lealtad en las metas y valores de la organización. Este compromiso se manifiesta en una mayor participación en actividades institucionales, lealtad a la organización, y una disposición a ir más allá de las responsabilidades básicas.

Factores que Fomentan el Compromiso:

Ambiente de Trabajo Positivo: Un entorno de trabajo que apoya el bienestar físico y mental de los empleados fomenta un mayor sentido de pertenencia y lealtad a la institución.

Reconocimiento y Valoración: Cuando los miembros de la institución se sienten valorados y reconocidos por su trabajo, aumenta su satisfacción y, por ende, su compromiso.

Oportunidades de Crecimiento: Proveer oportunidades para el desarrollo profesional y personal dentro de la institución fortalece el compromiso, ya que los individuos sienten que la institución se preocupa por su futuro.

Relación Entre Estrés y Compromiso Institucional:

Estrés y Descompromiso: El estrés elevado y prolongado puede llevar a un desinterés o desconexión emocional con la institución. Las personas que experimentan altos niveles de estrés pueden sentir que la organización no apoya su bienestar, lo que disminuye su motivación y compromiso.

Reducción del Estrés y Aumento del Compromiso: Al reducir los factores de estrés y crear un entorno laboral que promueva el bienestar, las instituciones pueden fomentar un mayor compromiso. Las personas que se sienten apoyadas y equilibradas en su trabajo tienden a estar más involucradas, a ser más productivas y a mostrar una mayor lealtad a la institución.

Prácticas Institucionales para la Reducción del Estrés y Aumento del Compromiso:

Promoción del Bienestar: Implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, apoyo psicológico, y formación en técnicas de manejo del estrés.

Flexibilidad Laboral: Proporcionar opciones de trabajo flexible, como horarios adaptados o teletrabajo, para ayudar a los empleados a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales.

Cultura de Reconocimiento: Crear una cultura organizacional que valore y reconozca los logros y esfuerzos de los empleados, contribuyendo a su sentido de pertenencia y compromiso.

Comunicación Efectiva: Fomentar una comunicación abierta y transparente en todos los niveles de la institución para reducir la incertidumbre y el estrés asociado a la falta de información.

El enfoque en reducir el nivel de estrés en el entorno institucional es fundamental para aumentar el compromiso de los empleados. Una institución que prioriza el bienestar de sus miembros no solo mejora la salud y el rendimiento de estos, sino que también cultiva un ambiente de trabajo positivo y comprometido. La gestión adecuada del estrés es, por tanto, un factor clave para el éxito institucional a largo plazo.

4.-Actividades a desarrollarse para bajar los altos niveles de estrés laboral

- Lunes, cada una de las áreas durante todo el año, por turnos se encargará de preparar el desayuno de socialización el alimento brindado será voluntad de ellos de acuerdo a su presupuesto.
- Jueves día deportivo a partir de las 2pm todos nos dirigiremos a la cachita del pueblo para desarrollar las diciplinas de futbol y voleibol, el responsable será el especialista de educación física de la Unidad de Gestión Educativa Local Paruro
- Charlas de sensibilización para mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paruro, responsable será la Psicóloga de la Unidad de Gestión Educativa Local Paruro.
- Dinámicas para fortalecer el trabajo en equipo y así lograr una convivencia más armoniosa y agradable entre compañeros, las dinámicas las realizaran el personal de cada área mediante sorteo.

5.-Cronograma de actividades

N°	Actividades	Meses								D
		A	M	J	J	A	S	O	N	
1	Lunes desayuno de socialización	X	X	X	X	X	X	X	X	
2	Jueves deportivo	X	X	X	X	X	X	X	X	
3	Charlas de sensibilización	X			X			X		
4	Dinámicas		X			X				X

6.-Responsables de la ejecución

Dirección

Gestión pedagógica

Gestión Institucional

Gestión administrativa

Especialista de educación física

7.-Recursos materiales (Indicar todas las necesidades para ejecutar cada actividad)

Cada área maneja su presupuesto poniendo cuota entre ellos

8.-Presupuesto

Referente a los desayunos programados para los lunes de socialización, cada uno de los integrantes del área correspondiente aportará con una cuota para la adquisición de los ingredientes para la elaboración del desayuno el cual se compartirá con todos los trabajadores de la entidad UGEL – Paruro.

- Para los días deportivos en el cual participaran todos los trabajadores de la UGEL - Paruro, solo se requerirá un balón de fútbol y vóley el cual la Entidad facilitará.

- Las charlas de sensibilización que será dirigido para todos los trabajadores de la UGEL – Paruro se llevarán a cabo por la psicóloga de la Unidad de Gestión Educativa Local Paruro y los materiales a utilizar serán solicitados a la oficina de abastecimientos de la entidad.
- Dinámicas, se llevaría a cabo una vez a la semana cada área se organizaría y traería una dinámica el cual lo ejecutaría antes de entrar a las oficinas a trabajar como podrían ser bailes, canciones y juegos etc.

9.-Financiamiento

De acuerdo a lo descrito no se necesitará presupuesto para ninguna de las actividades a realizarse, solo en el caso de los desayunos de socialización el cual será cubierto con las cuotas de cada integrante del área correspondiente de la Unidad de Gestión Educativa Local Paruro.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado señor (a), suplicamos contestar a los ítems de este cuestionario que aborda sobre el nivel de compromiso que se tiene con la institución donde labora. La encuesta es anónima. Marque con una equis (X) en la alternativa de respuesta que vea usted por conveniente.

Para contestar el cuestionario, utilice las siguientes escalas de valoración:

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

Dimensiones/ítems		1	2	3	4	5
Nº	DIMENSION 1: Afectivo					
1	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.					
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
3	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
4	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
5	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
	DIMENSION 2: Continuidad					
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
	DIMENSIÓN 3: Normativo					
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	La institución donde trabajo merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a esta institución.					

Muchas gracias

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Estimado señor (a), suplicamos contestar a los ítems de este cuestionario que aborda sobre el posible estrés laboral que vivencia en la institución donde labora. La encuesta es anónima. Marque con una equis (X) en la alternativa de respuesta que vea usted por conveniente.

Para contestar el cuestionario, utilice las siguientes escalas de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces	A veces	Generalmente	Siempre

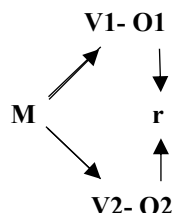
Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés.					
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.					
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.					
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés.					
10	El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa.					
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa.					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					

20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					
22	El que tenga que trabajar con personas de otros departamentos (áreas) me estresa.					
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.					
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.					
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					

Muchas gracias

Matriz de consistencia

TITULO: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO CUSCO 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
1.-PROBLEMA GENERAL ¿Cómo es la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022?. 2.-PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo es la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022?. ¿Cómo es la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022?. ¿Cómo es la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022?.	1.- OBJETIVO GENERAL Determinar la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022. 2.-OBJETIVOS ESPECIFICOS -Establecer la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022. -Describir la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022. -Evaluar la correlación del estrés laboral con el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022?.	1.- HIPOTESIS GENERAL La correlación es directa significativa del estrés laboral con el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022. 2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS -Existe correlación directa significativa del estrés laboral con el compromiso organizacional afectivo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022. -Existe correlación directa significativa del estrés laboral con el compromiso organizacional de continuidad del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022. -Existe correlación directa significativa del estrés laboral con el compromiso organizacional normativo del personal administrativo de la UGEL Paruro Cusco 2022.	VARIABLE 1 Estrés laboral Dimensiones: -Desarrollo profesional -Características de los estudiantes -Carga laboral -Relaciones humanas -Condiciones laborales VARIABLE 2 Compromiso organizacional Dimensiones: -Afectivo -Continuidad -Normativo	Tipo de invest.: Básico Nivel de invest. Correlacional Diseño de investigación: No experimental - transversal:  Dónde: V1= Estrés laboral V2= Compromiso organizacional O = Observaciones a cada variable r = Relación. Población: 48 personas Muestra: 48 personas

PANEL FOTOGRÁFICO



En la puerta de la Unidad de Gestión Educativa Local Paruro



Figura:2 respondiendo el cuestionario, Sr. Torivio Quispe Ayme trabajador de la UGEL- Paruro



Figura:3 respondiendo el cuestionario Junto al responsable de Informatica de la UGEL-Paruro



Figura:4 respondiendo el cuestionario, Luzmila Laurel Monrroy secretaria de Dirección de la UGEL-PARURO



Figura:5 respondiendo el cuestionario Prof. Isabel Vargas Villacorta, responsable de la oficina de Patrimonio



Figura:6 respondiendo el cuestionario Edith Cárdenas Melo responsable de la oficina de Escalafón.



Figura:7 respondiendo el cuestionario Lucero Mena Matto del programa convivencia de la



Figura:8 respondiendo el cuestionario Tania Delgado Monge integrante del programa convivencia educativa



Figura: respondiendo el cuestionario Prof. Miguel Aliaga Arroyo responsable de PREVAED

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS | JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO CUSCO 2022

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dr. Luis Epifanio Canal Apaza
1.2. GRADO ACADEMICO : Doctor

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

0.0 Muy Deficiente (MD)	0.5 deficiente (D)	1.0 Regular (R)	1.5 Bueno (B)	2.0 Muy Bueno (MB)
----------------------------	-----------------------	--------------------	------------------	-----------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACION				
	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6. COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8. METODOLOGIA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.				X	

Promedio de valoración: 85%

a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C > 75%) (X)
b) Desaprobado (C < 75%) ()



EXPERTO: Dr. Luis Epifanio Canal Apaza
DNI: 23814047
Cel: 950331200

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS | JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO CUSCO 2022

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dr. LUIS EPIFANIO CANAL APAZA
1.2. GRADO ACADEMICO : Doctor

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

0,0 Muy Deficiente (MD)	0,5 deficiente (D)	1,0 Regular (R)	1,5 Bueno (B)	2,0 Muy Bueno (MB)
-------------------------	--------------------	-----------------	---------------	--------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACION	VALORACION				
	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.					X
4. ORGANIZACION: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6. COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8. METODOLOGIA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.					X
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.					

Promedio de valoración: 95%

- i. Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena () e) Muy buena (X)

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- i. Aprobado (C > 75%) (X)
ii. Desaprobado (C < 75%) ()



EXPERTO: Dr. Luis Epifanio Canal Apaza
DNI: 23814047
Cel: 950331200

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS | JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO CUSCO 2022

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dra. MERCEDES VARGAS FERNANDEZ
 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTORA EN EDUCACIÓN

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

0.0 Muy Deficiente (MD)	1.0 Deficiente (D)	1.5 Regular (R)	2.0 Buena (B)	2.5 Muy Buena (MB)
----------------------------	-----------------------	--------------------	------------------	-----------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0.0 a 2.0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.					X
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.					X

Promedio de valoración: 86%

a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C > 75%) (X)
 b) Desaprobado (C < 75%) ()



EXPERTO: MERCEDES VARGAS FERNANDEZ

DNI: 40092836

Cel: 984629781

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS | JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO CUSCO 2022

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : Dra. MERCEDES VARGAS FERNANDEZ
1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTORA EN EDUCACIÓN

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

0.0 Muy Deficiente (MD)	0.5 Deficiente (D)	1.0 Regular (R)	1.5 Buena (B)	2.0 Muy Buena (MB)
----------------------------	-----------------------	--------------------	------------------	-----------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0.0 a 2.0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2. OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.					X
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.					X
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.					X

Promedio de valoración: 85% _____

a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena () e) Muy buena (X)

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

I. Aprobado (C > 75%) (X)
II. Decaprobado (C < 75%) ()

EXPERTO: MERCEDES VARGAS FERNANDEZ
DNI: 40092836
Cel: 984629781

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS | JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO CUSCO 2022

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : HUMBERTO ALZAMORA FLORES
 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

1.0 Muy Deficiente (MD)	1.5 Deficiente (D)	2.0 Regular (R)	2.5 Buena (B)	3.0 Muy Buena (MB)
----------------------------	-----------------------	--------------------	------------------	-----------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1.0 a 3.0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.				X	
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.					X

Promedio de valoración: 80%

a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

ES PROCEDENTE SU APLICACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN.

IV. RESOLUCIÓN

a) Aprobado (C > 75%) (X)
 b) Desaprobado (C < 75%) ()


 Por Humberto Alzamora Flores
 como experto en la investigación.

EXPERTO: HUMBERTO ALZAMORA FLORES
 DNI: 23827158
 Cel: 984329658

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS | JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO ANDAHUAYLAS 2023.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : HUMBERTO ALZAMORA FLORES

1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

1/1 Muy Deficiente (MD)	2/2 Deficiente (D)	3/3 Regular (R)	4/4 Buena (B)	5/5 Muy Buena (MB)
----------------------------	-----------------------	--------------------	------------------	-----------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2. OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.				X	
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.				X	

Promedio de valoración: 80%

I. Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

ES PROCEDENTE SU APLICACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

I. Aprobado (C > 75%) (X)

II. Desaprobado (C < 75%) ()

IV. RESOLUCIÓN

EXPERTO: HUMBERTO ALZAMORA FLORES

DNI: 23827158

Cel: 984329558


Humberto Alzamora Flores
C.I. 23827158



Gobierno Regional
Cusco



Gerencia Regional
de Educación
Cusco



Unidad de
Gestión
Educativa
Local Paruro

GESTION
INSTITUCIONAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

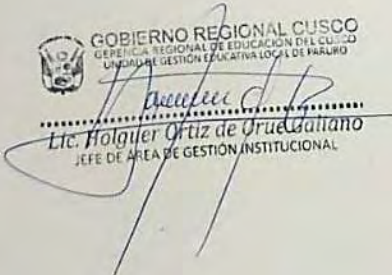
CONSTANCIA

EL JEFE DE GESTION INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL PARURO
Lic. HOLGUER ORTIZ DE ORUE GALIANO: HACE CONSTAR:

Qué, la profesora Sonia Villa Huarcaya, egresada de la Maestría en Educación, con
mención en Gestión de la Educación de la escuela de posgrado de la Universidad San
Antonio Abad del Cusco, aplico sus instrumentos de investigación (Encuestas) al
personal administrativo en actual servicio de la UGEL Paruro a fin de recoger
información para su trabajo de investigación que tiene por título: **ESTRÉS LABORAL Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
UGEL PARURO CUSCO.**

Se expide la presente, para los fines que viera por conveniente la interesada.

Paruro 22 de setiembre de 2023.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DEL CUSCO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE PARURO

Lic. Holguer Ortiz de Orue Galiano
JEFE DE AREA DE GESTION INSTITUCIONAL



GOBIERNO REGIONAL
CUSCO

Gobierno
Regional de
Cusco

Gerencia Regional de
Planeamiento,
Presupuesto y
Modernización

Subgerencia de
Modernización y
Tecnologías de
la Información



Unidad de Gestión
Educativa Local Paruro

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

EL JEFE DE GESTION PEDAGOGICA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL PARURO Edison Ferro Yépez: HACE CONSTAR:

Qué, la profesora Sonia Villa Huarcaya, egresada de la Maestría en Educación, con mención en Gestion de la Educación de la escuela de posgrado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, aplico sus instrumentos de investigación (Encuestas) al personal administrativo en actual servicio de la UGEL Paruro a fin de recoger información para su trabajo de investigación que tiene por titulo: **ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PARURO CUSCO.**

Se expide la presente, para los fines que viera por conveniente la interesada.


GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE PARURO
Edison Ferro Yépez
Prof. Edison Ferro Yépez
JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Paruro 29 de setiembre de 2023.

